



فريق البحث

الشباب: التحولات المجتمعية والتربية

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في موضوع:

فاعلية برنامج إرشادي باستخدام أسلوب الإرشاد الجماعي في خفض حدة صراع
الأدوار لدى المرأة العاملة بجامعة البحرين

تحت إشراف الأستاذ:

د. عبد اللطيف كداي

من إعداد الطالبة:

مروة محمد الملا

السنة الجامعية 2017/2018

إهداء

إلى من تركت فراغا كبيرا بعد رحيلها، أمي الغالية رحمها الله وأسكنها فسيح جناته

إلى زوجي وأولادي حفظهم الله

إلى كل امرأة عاملة يقف صراع الأدوار أمام تحقيق أهداف حياتها

أهدي هذا البحث

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بحمده تتم النعم والشكر للقائل في محكم تنزيله (ولئن شكرتم لأزيدنكم) والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين أما بعد.

أتقدم بالشكر إلى بلدي الثاني (المملكة المغربية) قيادة وشعبا لاستضافتي في المملكة، كما أتقدم بخالص الشكر إلى من تقصر كل كلمات الشكر وعبارات الثناء والوفاء بحقه، إلى أستاذي الفاضل عبداللطيف كيدي المشرف على الرسالة هذا الرجل المعطاء الذي يتجسد في عطاءه معاني الكرم والمروءة، له كل الشكر على ما منحني إياه من وقت وجهد واهتمام، وكل ما من شأنه تعزيزي لإخراج هذا العمل في أفضل صورة ممكنة فكان نعم المشرف. أرجو أن أكون قد وفقت في تقديم ما يرضيه ويليق باسمه الكبير الذي كان لي عظيم الشرف أن أضعه على أطروحتي العلمية.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى عميد كلية التربية بجامعة محمد الخامس، والشكر موصول ولا ينسى إلى الشيخ طلال بن محمد آل خليفة نائب وزير الداخلية سابقا لكل ما قدمه من دعم ومساندة داعيه من المولى عز وجل أن يطيل في عمره ويوفقه.

والشكر والعرفان إلى من يبذل جهدا ووقتا لإثراء العملية التعليمية الأستاذ الدكتور رياض حمزه / رئيس جامعة البحرين لما قدمه لي من تشجيع ودعم وأتاحه لي من فرصة أثناء التطبيق على عينة الدراسة.

وأشكر أيضا أخواتي وإخواني وأهل زوجي لما قدموه لي من خدمات جلية لن
أنساها ما حييت، أسأل الله أن يحقق آمالهم ويوفقهم لما يحبه ويرضاه.

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي باستخدام أسلوب الارشاد الجماعي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين. لقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (12) امرأة موظفة بجامعة البحرين، وتتكون هذه العينة من نساء متزوجات وأخريات مطلقات يشتغلن في وظائف مختلفة.

لقد تم إخضاع العينة لنفس الاختبار القبلي والبعدي على حد سواء بشكل متكافئ، حيث قمنا بهذه الدراسة على نفس المجموعة من النساء العاملات. لقد قمنا بتطوير أدواتي الدراسة: استبيان البحث الاستطلاعي، و مقياس صراع الأدوار، إضافة إلى تطبيق البرنامج الإرشادي على أفراد الدراسة بعد التأكد من خصائصه.

كشفت نتائج الدراسة وجود فروق عند أبعاد الصراع الخمس بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي، وذلك لصالح أفراد الاختبار البعدي، حيث أظهرت النتائج من خلال البرنامج الإرشادي احتفاظ العينة بأثر البرنامج الإرشادي بعد انتهاء الاختبار البعدي، الشيء الذي يبين فاعلية البرنامج الإرشادي باستخدام أسلوب الارشاد الجماعي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين.

Summary

The study aimed to identify the effectiveness of a counseling program Using the method of collective counseling in reducing the conflict of roles of working women in the Kingdom of Bahrain. The study was conducted on a sample of (12) working women in the Bahraini University. This sample consists of married women and single women who are employed in different jobs sectors.

The sample was subjected to the same test and pre-test equally, where the same sample formed an experimental group and a control group at the same time. We have developed the study tools: the survey questionnaire, the scale of the conflict of roles, in addition to the application of the counseling program to the members of the study after insuring its characteristics.

The results of the study revealed differences in the five dimensions of conflict between test and pre-test, in favor of test sample. The results showed through the counseling program the sample retention of the impact of the counseling program after the end of the test, which shows the effectiveness of the counseling program using the method of collective counseling in reducing the conflict of roles in the working woman in the Kingdom of Bahrain.

قائمة المحتويات

12..... مقدمة عامة

الفصل الأول: إشكالية البحث ومفاهيمه

18..... تمهيد

18..... أهمية الموضوع وأسباب اختياره

21..... الهدف من موضوع البحث

21..... مشروعية البحث

22..... إشكالية البحث وتساؤلاته

24..... المفاهيم الإجرائية للبحث

25..... فرضيات البحث

26..... متغيرات البحث ومؤشراته

26..... خلاصة

الفصل الثاني: الإطار النظري لمتغيرات البحث

28..... تمهيد

31..... أولاً: موقع مفهوم الصراع في أدبيات العلوم الاجتماعية

31..... مفهوم الصراع

36..... الصراع والنموذج التنظيمي لعلاقات السلطة

40..... الصراع وبنية النظام الاجتماعي التنظيمي / المؤسسي

41..... الصراع والاندماج داخل سياق التنظيم

43..... الصراع كعنصر للتفاعل الاجتماعي

44.....	الصراع كمساهم في التغير الاجتماعي.....
48.....	نظرية الصراع الاجتماعي في السياق العربي.....
50.....	ثانياً: الإرشاد النفسي الجماعي وصراع الأدوار في ظل الدراسات الحديثة...
50.....	مفهوم صراع الأدوار.....
51.....	مصادر صراع الأدوار.....
52.....	أسباب صراع الأدوار.....
52.....	مظاهر وآثار صراع الأدوار.....
54.....	دلالة الإرشاد النفسي الجماعي وأهدافه.....
59.....	الصراع وصراع الأدوار: بعض الملاحظات المنهجية.....
61.....	سياق استخدام الإرشاد النفسي الجماعي ومزاياه.....
64.....	الإرشاد النفسي كمهذب لصراع الأدوار في العمل.....
66.....	ثالثاً: المرأة والعمل: الأبعاد النظرية والمفاهيمية.....
67.....	إشكالية مفهوم المرأة في البحوث العربية.....
73.....	العمل: بعض المفاهيم والقضايا.....
75.....	المرأة والعمل في السياق العربي.....
79.....	واقع عمل المرأة في المجتمع العربي.....
82.....	خلاصة.....
	الفصل الثالث: البرنامج الإرشادي لخفض حدة الصراع لدى المرأة العاملة
84.....	تمهيد.....

85.....	تعريف البرنامج الإرشادي.....
88.....	أهداف البرنامج الإرشادي.....
92.....	أهمية البرنامج الإرشادي.....
96.....	الأساس النظري للبرنامج الإرشادي.....
101.....	مكونات البرنامج الإرشادي.....
102.....	خطوات بناء البرنامج الإرشادي.....
106.....	مبادئ بناء البرنامج الإرشادي.....
108.....	الجلسات المعتمدة في البناء الإرشادي.....
112.....	الوسائل الارشادية والتدبيرية.....
112.....	صدق البرنامج.....
113.....	تقنيات البرنامج الإرشادي
114.....	خلاصة.....
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للبحث الميداني	
117.....	تمهيد.....
118.....	منهج البحث.....
119.....	مجال البحث.....
120.....	مجتمع البحث وعينته (خصائص العينة).....
121.....	أدوات البحث.....
123.....	طريقة معالجة الدراسة.....

124.....	خلاصة
	الفصل الخامس: نتائج البحث الميداني
126.....	تمهيد
128.....	أولاً: وصف مجال الدراسة
130.....	ثانياً: وصف عينة الدراسة
131.....	ثالثاً: المعالجة الإحصائية للبيانات
131.....	عرض وتحليل النتائج المرتبطة بالفرضية العامة
134.....	عرض وتحليل النتائج المرتبطة بالفرضية الأولى
137.....	عرض وتحليل النتائج المرتبطة بالفرضية الثانية
140.....	عرض وتحليل النتائج المرتبطة بالفرضية الثالثة
143.....	عرض وتحليل النتائج المرتبطة بالفرضية الرابعة
146.....	عرض وتحليل النتائج المرتبطة بالفرضية الخامسة
150.....	مناقشة نتائج البحث
150.....	مناقشة النتائج المرتبطة بالفرضية العامة
153.....	مناقشة النتائج المرتبطة بالفرضية الأولى
155.....	مناقشة النتائج المرتبطة بالفرضية الثانية
160.....	مناقشة النتائج المرتبطة بالفرضية الثالثة
162.....	مناقشة النتائج المرتبطة بالفرضية الرابعة
165.....	مناقشة النتائج المرتبطة بالفرضية الخامسة

167.....خلاصة

الفصل السادس: الاستفادة من نتائج البحث

171.....توصيات البحث

172.....مقترحات البحث

174.....خاتمة عامة

178.....بيبلوغرافيا

182.....الملحق

مقدمة عامة

يشير كثير من العلماء إلى أننا نعيش في عصر سماته الصراع المحتدم ومواقف الضغوط المهنية على الخصوص، إنه عصر مخوف بالتغيرات في كافة مظاهر الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والنفسية والتي من شأنها أن تزيد من معدلات الضغوط النفسية، كذلك هناك بعض العوائق الشخصية والأسرية والمهنية المتداخلة التي تحول دون إشباع الحاجات المختلفة للفرد. كل هذا من شأنه أن يزيد من معدلات الانفعالية ويجعلها تتفاقم على مستويات عدة.

وقد يكون من البديهي أن نسمي هذا العصر بعصر الصراع، نظرا لما يشهده من تناقضات على أصعدة مختلفة. فإذا كان الصراع ما هو إلا انفعال إنساني ظهر منذ القدم كرد فعل طبيعي، وأيضا كميكانيزم دفاع للتكيف مع المواقف التي يصادفها الإنسان والتي تتسم بالخطر، فإنه لا يهم فقط شريحة اجتماعية معينة، بل يخص جميع الشرائح الاجتماعية بما فيها المرأة، حيث تعتبر هذه الأخيرة هي كذلك ضحية هذا الصراع من خلال ما يسمى بصراع الأدوار الذي يعد من الموضوعات المهمة التي مازالت تحتل إلى حد كبير مكان الصدارة في البحوث النفسية حتى الآن.

إن خروج المرأة البحرينية إلى ميدان العمل ليس بالظاهرة الجديدة على المجتمع، رغم أن المرأة تمثل نصف المجتمع، وهي التي تقع عليها أساسا مهمة تربية الأبناء، فقد ظلت بعيدة عن ميدان العمل والإنتاج وتحمل المسؤوليات المهنية. إذ كان دورها منحصرا في الإشراف على الأسرة والأبناء والزوج والأعمال المنزلية، من تحضير الطعام وتنظيف، الخ. وبالتالي كانت المرأة سجينه فضاء المجتمع الصغير يتماشى وفق التقسيم التقليدي لدور الجنسين في المجتمع.

ولكن مع التحولات والتطورات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية وتطور الأحداث التاريخية، خاصة مع نهاية القرن 20، كلها عوامل أدت إلى تطور الذهنيات والاتجاهات

وانفتاحها ومسايرتها للتطورات. وهو ما أدى إلى تجاوز المفاهيم التقليدية للقيم، والعادات والتقاليد، مما أثر إيجاباً على توجهات المرأة في المجتمع البحريني.

وهكذا تمكنت المرأة من الخروج إلى العمل بأغلب الوظائف والقطاعات المهنية، وعلى رأسها التعليم والصحة والقضاء والمؤسسات الإنتاجية والخدمية المختلفة، وهي مجالات أثبتت فيها المرأة على قدر كبير من الكفاءة، وتطورت مهاراتها في مجال العمل، الشيء الذي وضعها في إشكاليات عديدة منها إشكالية صراع الأدوار.

من ناحية الأرقام الرسمية الصادرة عن المجلس الأعلى للمرأة بمملكة البحرين، لقد ارتفعت نسبة تمثيل المرأة من إجمالي القوى العاملة البحرينية من (4.9%) الى (31.8%) خلال الفترة الزمنية من (1971-2013) وتعكس هذه الزيادة الكبيرة النتائج الإيجابية للتعليم والتشريعات والقوانين الصادرة في مملكة البحرين، الداعمة لمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وفي تولي الوظائف العامة.

أما في القطاع العام، فقد ارتفعت نسبة تمثيل المرأة عن مستواها عند الرجل في الوظائف التعليمية والعمومية في مملكة البحرين خلال العام 2012. وفي المقابل، ارتفعت نسبة تمثيل الرجل في الوظائف التنفيذية والقضائية والتخصصية عن مستوياتها عند المرأة خلال نفس العام.

بخصوص القطاع الخاص، بلغت نسبة تمثيل المرأة مقارنة بالرجل (48%) في مجال المهن الكتابية، (36%) في مجال أعمال البيع والتجارة، (42%) في مجال المهن الفنية والعلمية، (32%) في مجال المهن الإدارية والإشرافية، وحوالي (24%) في المجالات الأخرى في الربع الثاني من العام 2015.

أما خلال الفترة الزمنية (2010 - الربع الثاني 2015)، ارتفع متوسط الراتب الشهري للمرأة من (690) دينار بحريني إلى (807) دينار بحريني في القطاع العام ومن

(439) دينار بحريني إلى (516) دينار بحريني في القطاع الخاص، وبنسبة زيادة بلغت (17.0%) في القطاع العام و (18.0%) في القطاع الخاص.

كما ارتفع متوسط الراتب الشهري للرجل من (679) دينار بحريني إلى (834) دينار بحريني في القطاع العام ومن (681) دينار بحريني إلى (764) دينار بحريني في القطاع الخاص، وبنسبة زيادة بلغت (23%) في القطاع العام و (12%) في القطاع الخاص خلال نفس الفترة الزمنية.

وارتفعت النسبة المئوية للعاملات في القطاع العام من إجمالي العاملين البحرينيين في القطاع العام من (43.2%) إلى (47.8%) وبنسبة زيادة بلغت (4.5%) خلال الفترة الزمنية من (2010 - الربع الثاني 2015) كما ارتفعت كذلك النسبة المئوية للعاملات في القطاع الخاص من إجمالي العاملين البحرينيين في القطاع الخاص من (30.1%) إلى (31.7%) وبنسبة زيادة بلغت (1.6%) خلال نفس الفترة الزمنية.

وفي مجال ريادة الأعمال، فقد ارتفعت نسبة السجلات التجارية الفردية المملوكة للمرأة من (39.0%) إلى (40.96%) وبنسبة زيادة بلغت (1.96%) خلال الفترة الزمنية (2010- يونيو 2014). وفي المقابل، انخفضت نسبة السجلات التجارية الفردية المملوكة للرجل من (61.0%) إلى (59.0%) وذلك بنسبة انخفاض بلغت (2.0%) خلال نفس الفترة الزمنية. وبلغت نسبة استدامة السجلات التجارية الفردية النشطة المملوكة للمرأة لأكثر من خمس سنوات من إجمالي السجلات التجارية الفردية النشطة المملوكة للمرأة 56%¹.

وفق هذه المعطيات التي أوردناها أعلا، تستخلص أن المرأة البحرينية حققت نجاحات ملحوظة على مستوى الاندماج المهني، الشيء الذي يولد لا محالة صراعا على مستوى الأدوار. ومن أهم شروط النجاح الوظيفي للمرأة، قدرتها على التوفيق بين قوة الموقع المهني

¹ - المرأة البحرينية في أرقام الطبعة الثانية 2015، المجلس الأعلى للمرأة، الطبعة الثانية، صفحة 21 - 22.

وبين دورها الأسري والعائلي، وأسلوبها في التعامل مع زملاء العمل ومدى قدرتها على اكتساب ثقة الآخرين فيما تمتلكه من قدرات وكفاءات.

إن واقع المرأة الجديد يخلق عندها مجموعة من الصراعات الناتجة عن تعدد أدوارها، فهي ربة بيت مسؤولة عن الاهتمام بمنزلها من نظافة وتحضير الأكل، وهي زوجة لها واجباتها اتجاه زوجها، وهي أم مسؤولة عن تربية أطفالها، إضافة إلى دورها الوظيفي كأمراة عاملة تحتل منصبا قياديا، وكلها مسؤوليات ينتج عنها ما يسمى بصراع الأدوار عند المرأة العاملة.

ويعتبر الإرشاد النفسي الجماعي أحد هذه الطرق التي استخدمت من قبل الباحثين في دراسات كثيرة لعلاج هذه المشكلة ووقاية النساء العاملات من آثارها بحيث يعد الإرشاد السلوكي من أكثر الطرق الإرشادية وأفضلها لعلاج صراع الأدوار بأنواعه المختلفة لاسيما عند المرأة العاملة داخل الجامعة البحرينية. ومن هنا برزت الحاجة إلى تصميم برنامج إرشادي يتضمن مجموعة من الأبعاد هي كالآتي:

- بعد صراع الحاجات الشخصية
- بعد صراع الحاجات الأسرية
- بعد صراع الحاجات الانفعالية
- بعد صراع الحاجات المهنية
- بعد صراع الحاجات الاجتماعية

بناء على ما سبق، صممنا خطة منهجية للبحث تشتمل على ستة (6) فصول:

يمثل الفصل الأول إشكالية البحث ومفاهيمه، أما في الفصل الثاني فتم التعرض إلى الإطار النظري لمتغيرات البحث. أما الفصل الثالث فقد خص البرنامج الإرشادي لخفض حدة الصراع عند المرأة العاملة. وتناولنا في الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للبحث الميداني، وفيه تم التطرق إلى المنهج المستخدم، ثم وصف أدوات البحث عن طريق عرض

الدراسة الاستطلاعية، ثم وصف عينة البحث ومتغيراته. أما الفصل الخامس، فقد تناولنا فيه تحليل وتفسير نتائج البحث الميداني تبعا لكل فرضية مع مناقشة النتائج انطلاقا من الإطار النظري والدراسات السابقة. وأخيرا الفصل السادس الذي يخصص الاستفادة من البحث، حيث عرضنا فيه توصيات البحث وبعض المقترحات الأساسية. وفي النهاية أرفق البحث بالمراجع التي تم الاعتماد عليها وبعض الملاحق لزيادة التوضيح.

الفصل الأول:

إشكالية البحث ومفاهيمه

تمهيد

إن المكانة الوظيفية التي تشغلها المرأة تفرض عليها مجموعة من المسؤوليات والواجبات التي تجعلها أكثر عرضة من غيرها للضغط بسبب الأدوار التي تقوم بها. ذلك أن التغيرات التي تحصل في طبيعة مهامها ومطالب الوقت الملحة عليها، وخطورة القرارات التي تتخذها وتصارع القيم والمصالح في المنظمات التي تعمل بها، وتعدد أدوارها خارج مجال العمل والمتعلقة بالبيت والواجبات المنزلية وتربية الأبناء والاهتمام بالزوج، كلها عوامل تدل على قوة التناقضات والصراعات التي تواجهها.

1. أهمية الموضوع وأسباب اختياره

تكمن أهمية هذا البحث في أهمية الجانب الذي يتصدى لدراسته، حيث يسعى إلى التحقق من فاعلية برنامج إرشادي "لخفض حدة صراع الأدوار" لدى النساء العاملات بالمجتمع البحريني. ولاشك أن هذا الجانب ينطوي على أهمية كبيرة سواء من الناحية النظرية أو من الناحية التطبيقية.

فمن الناحية النظرية تكمن أهمية البحث الحالي في أنه يتناول موضوعا جديرا بالاهتمام وهو صراع الأدوار، والذي ينظر إليه على أنه مشكلة سيكولوجية محضة، حيث يعتبر متغيرا هاما وفعالا في الحياة الاجتماعية، وهو مشكلة حقيقية تواجه كثيرا من النساء في مواقع مهنية مختلفة.

كما تكمن الأهمية النظرية لهذا البحث في الكشف عن دور البرنامج الإرشادي في خفض مستوى صراع الأدوار، وكذا دوره في تحسين أبعاد هذا الصراع لدى المرأة العاملة، وما يمكن أن يلعبه هذا البرنامج من دور في التخفيف من حدة هذا الصراع والرفع من مستوى الانتاجية. وذلك نظرا لأن هذه المرأة العاملة لها العديد من الوظائف الاجتماعية المحددة سلفا.

كما تزداد الأهمية النظرية لهذا البحث في كونه يعتبر من الدراسات القليلة في البيئة الجامعية البحرينية، حيث يتضح من مراجعة البحوث والدراسات السابقة التي تناولت مشكلة صراع الأدوار بالدراسة، ندرة هذه البحوث والدراسات في البيئة الجامعية البحرينية التي تصدت لهذا المجال، كما لوحظ أيضا افتقار هذا المجال إلى البحوث التي تناولت هذا الجانب من خلال برامج إرشادية مقارنة بالدراسات الأجنبية والعربية، حيث لوحظ كثرة البحوث الأجنبية والعربية التي تناولت هذا الجانب في ضوء الدراسات الأمبريقية الإحصائية والتجريبية، ومن هنا فإن هناك حاجة ماسة إلى مثل هذا البحث في بيئتنا البحرينية.

أما من الناحية التطبيقية، فإن هذا البحث يفيد المهتمين بمجال الإرشاد النفسي الجماعي والقائمين عليه بالتعرف على البرنامج الإرشادي وأساليبه لاستخدامه في إرشاد النساء العاملات. كما يهتم هذا البحث بتقديم برنامج يتضمن توجيهات وإرشادات تساعد في خفض صراع الأدوار، إضافة إلى ما يسفر عنه البحث من نتائج تساعد في تقديم البرامج والمقترحات التربوية والنفسية التي تفيد في هذا المجال. إن لكل دراسة أهميتها التي تدفع الباحث لسبر أغوارها، ومحاولة التوصل إلى نتائج تجيب على تساؤلاته، وتكمن أهمية هذه الدراسة في:

✓ محاولة التعرف وتشخيص صراع الأدوار الحاصل عند المرأة البحرينية التي تعتبر هي عماد الأسرة، فالأسرة هي الموطن الأول لكل فرد بالمجتمع وعليها تقع مسؤولية تربية الأطفال وتنشئتهم منذ اللحظة الأولى لميلادهم، وتستمر لسنوات طويلة حتى مرحلة رشدهم. لذلك فإن تأثير الأسرة يلزم الفرد في مراحل حياته العمرية المختلفة. ومن بين أهم الأشياء الأكثر تأثيرا على المرأة في حياتها اليومية هي الأدوار المتعددة التي تقوم بها في اليوم الواحد، بالرغم من الأهمية البالغة لها في تشكيل شخصيتها.

✓ و تكمن أيضا أهمية هذه الدراسة في محاولة التقصي عن الأساليب التي تعتمد في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة البحرينية العاملة في الجامعات انطلاقا من برنامج إرشادي.

✓ كما قد تساهم هذه الدراسة في معرفة دور البرنامج الإرشادي في التخفيف من حدة صراع الأدوار لدى المرأة بمملكة البحرين.

تتمثل أهمية هذا البحث بشكل عام في كونه محاولة علمية لفهم الكيفية التي يساهم من خلالها برنامج إرشادي في خفض حدة صراع الأدوار لدى شريحة تعتبر مهمة من المجتمع البحريني وهي المرأة، حيث أصبحت هذه المرأة تعاني من تعدد الأدوار المنوطة بها اجتماعيا لأسباب مختلفة بشكل ملحوظ وملفت للانتباه.

كما نسعى من خلال هذا البحث إلى معرفة شكل وطبيعة هذه المساهمة في خفض حدة هذا الصراع، الشيء الذي سيساعد في إيجاد مداخل لفهم هذه الظاهرة في حالة ما إذا تم التحقق من فرضيات البحث.

إن اختيارنا لموضوع فاعلية برنامج إرشادي في التخفيف من حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، نابع من عوامل مختلفة، نعتبرها دعامة أساسية لمشروعية بحثنا.

✓ الأسباب الموضوعية

إن اهتمام البحث العلمي بصراع الأدوار لدى المرأة العاملة لهو أساسي لدراسة وتحليل المتغيرات الاجتماعية "الوصفية"، كمتغيرات السن والجنس والمستوى التعليمي... والنوع الاجتماعي، من خلالها نستقي مدى الكيفية التي يساهم بها برنامج الارشاد النفسي الجماعي في التخفيف من حدة صراع داخل جماعة اجتماعية معينة. فمن خلال سيرورة هذا البرنامج، يمكن تحليل الأدوار والوظائف التي تنتجها أي جماعة اجتماعية، أي معرفة الميكانيزمات التي تجعل المرأة العاملة عرضة لصراع الأدوار.

تعود أسبابنا الذاتية في اختيارنا لهذا الموضوع المتعلق بصراع الأدوار لدى المرأة البحرينية العاملة، إلى طبيعة مجالنا العملي من جهة أولى حيث أعمل بجامعة البحرين كمدرسة، وكوني امرأة أعيش صراع الأدوار من ناحية ثانية.

2. الهدف من موضوع البحث

نهدف عموماً من خلال دراسة هذا الموضوع معرفة كيف يساهم الارشاد النفسي الجماعي في التخفيف من حدة صراع الأدوار عند المرأة البحرينية، وذلك عبر استنباط المرجعيات التي تحدد أشكال هذه المساهمة إن وجدت في عينتنا.

ويهدف هذا البحث بشكل خاص إلى:

- ✓ معرفة الأبعاد الحقيقية لصراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين.
- ✓ تحديد مختلف العوامل التي تحدد صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.
- ✓ مدى فاعلية برنامج الارشاد النفسي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين.

3. مشروعية البحث

يكتسب موضوع دراستنا مشروعيته في كونه يتناول موضوعاً مفصلياً في سيرورة صراع الأدوار لدى المرأة كظاهرة اجتماعية ونفسية، فمن خلال البحث الاستكشافي على المستوى الببليوغرافي الذي قمنا به سواء باللغتين العربية أو الانجليزية، إضافة إلى بحثنا في الخزانات وعلى شبكة الأنترنت، عن موضوع في نفس الحقل الدلالي لموضوعنا، أو مجال يشبه مجالنا، خلصنا إلى أن هناك قلة على مستوى الأبحاث في هذا الموضوع في السياق العربي عامة والبحريني بشكل خاص، الشيء الذي يزيد بحثنا مشروعية.

4. إشكالية البحث وتساؤلاته

لمشاركة المرأة البحرينية في سوق العمل أهمية كبيرة؛ نظرا لكونها تشكل جزءا لا يستهان به من المجتمع البحريني. وفي هذا الأخير، يتم تشجيع المرأة على المساهمة في سوق العمل من باب العديد من المقومات من بينها محاربة الفقر، ورفع المستوى المعيشي للسكان وذلك من خلال دعم ميزانية الأسرة بما يوفره عمل المرأة لها من دخل. فنظرا لما تعانيه المرأة العاملة البحرينية من ضغوط نفسية أغرقتها وسط أمواج متلاطمة من التحديات والتغيرات، نجد أنه من الضروري بمكان أن يتمتع أولئك النساء العاملات بقدر وافر من المرونة النفسية لتخطي الأزمات التي تعصف بهن، فالمرونة النفسية تعتبر قوة دافعة لسلوك الإنسان في تكيفه مع نفسه والمجتمع، مما يدفع إلى ضرورة بناء برامج إرشادية تساعد المرأة العاملة على امتلاكها المرونة النفسية من خلال التخفيف من حدة صراع الأدوار، حيث أنه بقدر ما يكون الفرد متمتعا بالمرونة بقدر ما تكون شخصيته قوية ويستطيع تحقيق أهدافه الحياتية.

لقد أصبحت المرأة في هذا العصر تقوم بالعديد من الأدوار، الشيء الذي قد يخلق لديها ما يسمى بصراع الأدوار نظرا لمتطلبات كل دور أو إخفاقها في القيام بالأدوار كما ينبغي، حيث إنها تقضي ثلث يومها في العمل والثلثين الباقيين موزعين ما بين الاحتياجات والرغبات وبين تأدية الأدوار الاجتماعية الأخرى من دون تقصير. وهذا ما يؤدي بها إلى الإجهاد وهدر طاقتها وفي بعض الأحيان يؤدي إلى سوء التكيف والتوافق بسبب عدم القدرة على تأدية الأدوار على الوجه الكامل. إن سوء التكيف هذا الذي تعاني منها المرأة، يجعل من دراسة موضوع حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بجامعة البحرين موضوعا راهنيا وذو جدوى. الشيء الذي يتطلب بناء برامج إرشادية تخفف من حدة صراع هذه الأدوار.

نهتم في هذه الدراسة بصراع الأدوار الذي ينشأ لدى المرأة العاملة نتيجة لقيامها بأكثر من دور في الوقت نفسه مما يؤدي إلى سوء توافقها وتكيفها في الحياة بالإضافة إلى

تقصيرها في أحد الأدوار كما وقد تصاب ببعض الأحيان ببعض المشكلات النفسية التي تحتاج - في بعض الأحيان - للتدخل من قبل الأخصائي النفسي وتصميم برامج إرشادية للتحقق من حدة تلك المشكلات.

لقد تبين من خلال البحث الاستكشافي البيبليوغرافي - من خلال الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي أجريت على مجال المرأة العاملة - أن هناك العديد من النساء يعانون من مشكلة صراع الأدوار الأمر الذي يحد من إنتاجهن وتوفيقهن الاجتماعي مما يجعلهن عرضة للمشكلات النفسية وعدم القيام بالأدوار الأساسية المتوقعة منها، كما تدعو بعض الدراسات إلى ضرورة الدعم للتأثيرات الثقافية لتوقعات الصراع أثناء الجمع ما بين إحداث توافق بين الدور المطلوب في العمل والدور المتوقع في الأسرة، كما وجدت اختلافات في مستويات تقدير الذات وخاصة المرتبطة بالعادات والتقاليد.

وعلى هذا الأساس، فإن تناول موضوع فاعلية برنامج إرشادي باستخدام أسلوب الارشاد الجماعي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين يحاول استحضار خلفية التنوع الموجود أصلا في أدوار المرأة العاملة، كما يحاول ملامسة الجوانب المختلفة لمشكلة صراع الأدوار ليقدم تصورا كاملا حول طبيعة الموضوع وحدوده تلافيا لكل أنواع اللبس والغموض، وعليهن طرح التساؤل العام التالي:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق بتطبيق البرنامج الإرشادي باستخدام أسلوب الارشاد النفسي الجماعي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين؟

من خلال هذا السؤال الرئيسي للدراسة، نطرح الأسئلة الفرعية الآتية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند بعد صراع الحاجات الشخصية وبعد صراع الحاجيات الأسرية؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند بعد صراع الحاجات الانفعالية وبعد صراع الحاجات المهنية ؟

3. هل ثمة فروق ذات دلالة إحصائية عند بعد صراع الحاجات الاجتماعية؟

5. فرضيات البحث

انطلاقاً من السؤال المركزي للبحث الذي حدد على الشكل التالي: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق بتطبيق البرنامج الارشادي باستخدام أسلوب الارشاد النفسي الجماعي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين؟

نفترض أن لبرنامج الارشاد الجماعي دوراً أساسياً في التقليل من حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين، وذلك من خلال الفرضية الأساس التالية: نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق بتطبيق البرنامج الارشادي باستخدام أسلوب الارشاد النفسي الجماعي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين.

ولمحاولة التدقيق العلمي لهذه الفرضية الأساس، نقترح الفرضيات الفرعية التالية، والتي من خلالها نوجه بحثنا الميداني:

1. نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الاختبار البعدي فيما يتعلق ببعـد

صراع الحاجات الشخصية وبعد صراع الحاجات الأسرية.

2. نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الاختبار البعدي فيما يتعلق ببعـد

صراع الحاجات الانفعالية وبعد صراع الحاجات المهنية.

3. توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الاختبار البعدي فيما يتعلق ببعـد صراع

الحاجات الاجتماعية.

6. المفاهيم الإجرائية للبحث

لا يستقيم الحديث عن البحث العلمي حول ظاهرة معينة دون تحديد المفاهيم الأساسية التي يقوم عليها موضوع البحث، وإذا كانت العلوم الحقة تتميز بثبات المفاهيم وإمكانية حصرها، فإن الأمر يختلف حينما يتعلق الأمر بالعلوم الإنسانية والاجتماعية، إذ تعرف الأخيرة زحماً من حيث المفاهيم، فالمفهوم الواحد قد يستخدم بعدة معاني وقد يختلف هذا المعنى باختلاف السياقات التي طرح فيها، لهذا فإن التحديد الإجرائي للمفاهيم يعد خطوة أساسية من خطوات منهجية البحث، وبالنسبة لموضوع بحثنا فهو يتمركز حول أربعة مفاهيم أساسية وهي:

الإرشاد النفسي: نقصد بالإرشاد النفسي تلك العملية التي يتضمنها البرنامج الإرشادي والتي تساعد المرأة العاملة في مملكة البحرين على خفض حدة صراع الأدوار.

الإرشاد الجماعي: هو العملية التي نقوم بها انطلاقاً من برنامج الإرشاد الجماعي القائم على استعمال تقنيات الإرشاد النفسي.

البرنامج الإرشادي: هو برنامج قائم على استخدام تقنيات الإرشاد النفسي الجماعي، والذي نرم من خلال إلى تخفيف حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.

صراع الأدوار: هو تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة من جراء قيامها بالعديد من الأدوار على مستوى اليوم الواحد الشيء الذي ينتج عنه صراع على مستوى هذه الأدوار.

7. متغيرات البحث ومؤشراته

المتغيرات	المؤشرات
صراع الأدوار	- بعد صراع الحاجات الشخصية - بعد صراع الحاجات الأسرية

- بعد صراع الحاجات الانفعالية - بعد صراع الحاجات المهنية - بعد صراع الحاجات الاجتماعية	
- الجانب الشخصي - الجانب الأسري - الجانب الانفعالي - الجانب المهني - الجانب الاجتماعي	الإرشاد النفسي

خلاصة

تعتبر إشكالية البحث ومفاهيمه عنصرا أساسيا في أية دراسة علمية، لذلك قمنا في هذا الفصل بعرض إشكالية البحث بطريقة تركيبية ومختلف التساؤلات التي توطر دراستنا الحالية ومختلف الفرضيات الأساسية التي توطر هذا البحث. كما تناولنا من جهة أخرى أهمية الدراسة والأهداف المتعلقة بها. ولقد شكل هذا الفصل منطلقا أساسيا لمختلف العناصر الأخرى المشكلة للدراسة، حيث جعلنا نتموقع في المسار العام للبحث سواء من الناحية النظرية أو المنهجية.

الفصل الثاني:

الإطار النظري لمفاهيم البحث

تمهيد

يشكل الصراع واحدا من المواضيع الأساسية التي لا زال علم الاجتماع مقصرا من ناحية دراستها رغم الكم الهائل من الدراسات في هذا السياق. ويمكن إرجاع سبب ذلك التقصير إلى سيادة ذلك "التصور الوظيفي" لمدة طويلة على لغة الخطاب السوسيولوجي في فهم طبيعة المجتمعات الإنسانية والذي غالبا ما يربط ظاهرة الصراع الاجتماعي بمخرجات التفكك الاجتماعي دائما.

ومع ذلك، فإن الساحة الفكرية لعلم الاجتماع لم تخلو من أعمال رائدة ألفها سوسيولوجيون لهم ثقلهم الفكري على مسرح الفكر السوسيولوجي أمثال كارل ماركس ورالف دهرندوف ولويس كوزر وجورج سيمل²، بل أن لأطروحات البعض منهم من القوة ما جعلها في مستوى بناءات فكرية أو صياغات نظرية³ تزعمت لواء جناح من أجنحة الخلاف الايديولوجي في الفكر السوسيولوجي خلال العصر الحديث.

"إن تاريخ البشرية ما هو إلا تاريخ الصراع الطبقي"، هكذا يعالج كارل ماركس مقولة الصراع. والصراع على حد تعبير جورج سيمل عملية من عمليات التفاعل الاجتماعي، كما هو نوع من المنافسة الناتجة عن تعارض بين رغبات وحاجات ومصالح الجماعات المتصارعة. كما أن الصراع نضال حول أحقية المصادر والقوة والمكانة على حسب وجهة نظر كوزر.

ولأن الصراع عملية اجتماعية، فلنا أن نقرر أن له أشكالا ومظاهرا ووجوه متعددة ابتداء من الاختلاف الفكري والمنافسة، مروراً بالكراهية والعداوة، وانتهاء بمظاهر العنف والقوة كالشجار والاشتباك اليدوي والاقتتال الدموي والصراع المسلح.

ولكن اهتمامنا هنا ينبغي أن لا يعنى بمعالجة ظاهرة الصراع من وجهة نظر فلسفية أو فكرية تحاول تفسير حركة التاريخ، لأن مثل هذا الطرح مسألة شغلت المفكرين الأوائل أمثال

² - Karl Marx, Ralf Darhendorf, Lewis Coser, George Simmel.

³ - Paradigm.

عبد الرحمن ابن خلدون وكارل ماركس وداروين وتوينبي وسبنسر⁴. حيث اختلف كل هؤلاء فيما بينهم وصولاً إلى صياغات نظرية تفسر حركة المجتمع والتاريخ في ضوء ظاهرة الصراع.

بل إن ما يهمننا هنا بالدرجة الأساس هو البحث عما يساعدنا على فهم الصراع كنسق اجتماعي تفاعلي⁵. أو بمعنى آخر أن اهتمامنا سينصب على قراءة الصراع بحروف وظيفية متجاوزين في ذات الوقت إهمال المدرسة الوظيفية لدور ظاهرة الصراع في حركة المجتمع، عسى أن نجد في تلك القراءة رؤى جديدة تساعدنا على فهم آليات الصراع وتوظيف دورها في المجتمع.

الإشكال المطروح هنا هو هل هناك حياة بلا صراع، علماً أن الحياة في أبسط تعريفاتها هي "تنظيم للصراع"؟. تتجلى الفكرة الأساسية في القول أن قضية الصراع بين الجماعات البشرية هي في الواقع ظاهرة عضوية في الحياة الإنسانية والعلاقات السائدة بينها.

ويمكن إيراد سبب أساسي حول تمركز الصراع الاجتماعي كظاهرة اجتماعية بين المجموعات البشرية. فثمة ما يسمى بـ "الرموز الثقافية"⁶ وهو نوع من الأسباب التي تؤدي إلى انسجام بين البشر أو إلى خصام. والخصام في هذا السياق قد يتجلى في الاختلاف على مفهوم السلطة المادية. فمن له الحق في السلطة وتملكها؟ ولماذا؟ وهذا سؤال يسمح بنشوب صراع.

وفى هذا المجال، فإن هذه الجهود العلمية قد أسفرت عن تراث غني وأصيل من النظريات والتفسيرات، ولعل من بينها نظريات المعرفة العقلانية، نظريات القوة، نظريات

⁴ – Abderrahmane ibn khaldoun, Karl Marx, Charles Darwin, Arnold Joseph Toynbee, Herbert Spencer.

⁵ - أي كنمط يحكم بنية اجتماعية معينة. يجب أن نشير في هذا الإطار أن كل بنية اجتماعية معينة يحكمها منطلق الصراع.

⁶ وهي موضوع الدراسات الأنثروبولوجية.

صنع القرار، والاتصالات، والنظم، وغيرها كثير من النظريات المفسرة للصراع في أبعاده المختلفة: النفسية، البيولوجية، الثقافية والاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، ومؤخرا البيئية والحضارية.

أولاً: موقع مفهوم الصراع في أدبيات العلوم الاجتماعية

لقد تناولت العلوم الاجتماعية الصراع بشكل مختلف عما نرمي إليه في هذا البحث، لكن هذا لا يعني أنه لا حاجة لنا بهذا المنظور في هذا السياق، حيث ينبغي الاطلاع على أدبيات العلوم الاجتماعية للصراع بغية فهم جانب معين من صراع الأدوار.

يظهر الصراع الاجتماعي نتيجة لغياب التوازن والانسجام والنظام في محيط اجتماعي معين، ويحدث أيضاً بسبب وجود حالات من عدم الرضا بخصوص الموارد المادية كالدخل أو السلطة أو الملكية، أو بسبب جميع ما ذكر. يشمل هذا الصراع المحيط الاجتماعي المعني بالتوترات التي يخلقها طرفان أو أكثر من الجماعات، سواء كانت جماعات صغيرة (بسيطة)، أو كبيرة كـ (العشائر، والقبائل، والعائلات)، ويمكن أن تحدث هذه الصراعات في التجمعات السكنية في المدن، وحتى أنها يمكن أن تنتشب بين الأمم والشعوب.

تتجلى الفكرة الأساسية في القول (أن قضية الصراع بين المجموعات البشرية، هي في واقعها ظاهرة عضوية في الحياة الإنسانية بشكل عام)، حيث يسود التوتر - الذي تتمخض عنه تلك الصراعات - الكثير من العلاقات السائدة بينهم.

1. مفهوم الصراع

في إطار استعراض بعض التعريفات اللغوية التي تقدمها بعض المرجعيات المعرفية والقواميس اللغوية لمفهوم الصراع، فإن الاتجاهات المعرفية الأمريكية تعرف الصراع بأنه عادة ما يشير إلى "حالة من عدم الارتياح أو الضغط النفسي الناتج عن التعارض أو عدم التوافق بين رغبتين أو أكثر من رغبات الفرد أو حاجاته".

وبهذا ينصرف اهتمام العلوم الاجتماعية إلى إبراز الطبيعة المعقدة لمفهوم الصراع، والتعريف بالمعاني والدلالات المختلفة للمفهوم في أبعاده المتنوعة.

فمن المنظور النفسي، يحيل مفهوم الصراع على ذلك الموقف الذي يكون لدى الفرد فيه دافع للتورط أو الدخول في نشاطين أو أكثر، لهما طبيعة متضادة تماماً. وهنا يؤكد "فيليب

موراي Philippe Murray⁷ على أهمية مفهوم الصراع في فهم الموضوعات المتعلقة بقدرة الفرد على التكيف الإنساني وعمليات الاختلال العقلي أيضا.

أما في بعده السياسي، فإن الصراع يشير إلى موقف تنافسي خاص، يكون طرفاه أو أطرافه، على دراية بعدم التوافق في المواقف المستقبلية المحتملة، والتي يكون كل منهما أو منهم، مضطرا فيها إلى بناء أو اتخاذ موقف لا يتوافق مع المصالح المحتملة للطرف الثاني أو الأطراف الأخرى.

وبوجه عام، فإن مفهوم الصراع في الأدبيات السياسية المتخصصة ينظر إليه "باعتباره ظاهرة ديناميكية". فهذا المفهوم في هذا السياق، من جانب، يقترح "موقفا تنافسيا" معينا، يكون كل من المتفاعلين فيه عالما بعدم التوافق في المواقف المستقبلية المحتملة، كما يكون كل منهم مضطرا أيضا لاتخاذ موقف غير متوافق مع المصالح المدركة للطرف الآخر.

من هنا كان هناك اتجاه ينصرف إلى التركيز على البعد التنافسي في تعريف الصراع باعتبار أنه "أحد أشكال السلوك التنافسي بين الأفراد أو الجماعات"، وأنه "عادة ما يحدث عندما يتنافس فردان أو طرفان أو أكثر حول أهداف غير متوافقة، سواء كانت تلك الأهداف حقيقة أو متصورة، أو حول الموارد المحدودة".

وفي تعريف آخر، فإن مفهوم الصراع يتميز بالبساطة والمباشرة، حيث يوصف بأنه "عملية منافسة فعل معين، أو محتملة بين أطرافه". وهنا تثار أهمية التمييز بين الصراع

⁷. وهو كاتب ومترجم أنجلوساكسوني، من بين مؤلفاته:

- *Une arrière-saison*, Flammarion, 1968
- *Postérité*, Grasset, 1988
- *Chers djihadistes...*, Fayard – Mille et une Nuits, 2002

وبعض أنواع المنافسة – كالتى تحدث في المجالات الرياضية على سبيل المثال –⁸، "ففي المنافسة يتعاون الأفراد أو يتنافسون من أجل المرح وقضاء وقت طيب وممتع"، بينما في الصراع، فإن "إحداث أو إلحاق الضرر المادي أو المعنوي بالآخرين إنما يعد هدفا محددا للصراع نفسه".

أما متغير "الإرادة" عند أطراف الصراع، فإنه يمثل أساسا محوريا في تعريف الصراع لدى اتجاه آخر من الباحثين في مختلف الأدبيات السياسية. ومن ثم يتم النظر إلى مفهوم الصراع باعتبار أنه في جوهره عبارة عن "تنافس للإرادات"، وبالتالي ينتج عن اختلاف في دوافع أطرافه، وفي تصوراتهم، وأهدافهم وتطلعاتهم، ومواردهم وإمكاناتهم، مما يؤدي بهم إلى اتخاذ قرارات، أو انتهاج سياسات تختلف فيما بينها أكثر من اتفاقه. فمن وجهة النظر الوصفية، نسجل أن الصراع يخلق مشكلا، فهو أولا صراع يؤدي إلى تقاطب حاد بين فاعلين مختلفين (Leydet, 2005, p. 74).

في هذا الاتجاه، يذهب قاموس لونجمان Longman إلى تعريف مفهوم الصراع بأنه "حالة من الاختلاف أو عدم الاتفاق بين جماعات، أو مبادئ، أو أفكار متعارضة، أو متناقضة". أما قاموس الكتاب العالمي⁹، فإنه يعرف الصراع بأنه "معركة أو قتال Fight، أو بأنه نضال أو كفاح Struggle، خاصة إذا كان الصراع طويلا أو ممتدا. إضافة إلى ذلك، فإن هناك رأيا ثالثا يفضل الاهتمام ببنية الموقف الصراعى والمصالح المتضمنة فيه.

في هذا الاتجاه، يعكس مفهوم الصراع موقفا يكون لطرفين فيه أو أكثر أهداف أو قيم أو مصالح غير متوافقة بدرجة تجعل قرار أحد الأطراف بصدد هذا الموقف سيئا للغاية، ومن هنا يمكن النظر إلى مفهوم الصراع باعتباره نتيجة لعدم التوافق في البنيات والمصالح،

⁸ يكمن الفرق بين المنافسة والصراع في كون المنافسة هي عملية اجتماعية منشطة للقوى والإمكانات الإنسانية في الحدود المعقولة. أما الصراع فهو يكون بين طرفين يوجد بينهما تعارض في المصالح والأهداف ويسعى كل منهما لتحقيق مصالحه وأهدافه مستخدما مختلف الأساليب سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة.

⁹ – The World Book Dictionary

مما يؤدي إلى استجابات بديلة للمشكلات السياسية الرئيسية. وعلى ذلك نشير إلى أن الصراع بهذه الكيفية، يعد سمة مشتركة لكل النظم السياسية الداخلية والدولية.

أما الصراع الاجتماعي في مفهوم "رالف داهرندوف Dahrendorf Ralf" فإنه يحدث نتيجة لغياب الانسجام والتوازن والنظام والاجماع في محيط اجتماعي معين. ويحدث أيضا نتيجة لوجود حالات من عدم الرضى حول الموارد المادية مثل السلطة والدخل والملكية أو كليهما معا. أما المحيط الاجتماعي المعني بالصراع فيشمل كل الجماعات سواء كانت صغيرة كالجماعات البسيطة أو كبيرة كالعشائر والقبائل والعائلات والتجمعات السكنية في المدن وحتى الشعوب والأمم.

وعلي ضوء ما سبق ذكره من نماذج التعريفات التي تقدمها أدبيات الصراع بصدد التعريف وبأبعاده المختلفة، يمكن الانتهاء إلى التأكيد على الأبعاد الثلاثة التالية كمحاور أساسية في التعريف بمفهوم الصراع:

المحور الأول: ويتعلق بالموقف الصراعى ذاته: ويشير إلى أن مفهوم الصراع يعبر عن موقف له سماته أو شروطه المحددة، فهو بداية يفترض تناقض المصالح أو القيم بين طرفين أو أكثر، وهو ثانيا يشترك إدراك أطراف الموقف ووعياها بهذا التناقض، ثم هو ثالثا يتطلب توافر أو تحقق الرغبة من جانب طرف (أو الأطراف) في تبني موقف لا يتفق بالضرورة مع رغبات الطرف الآخر، أو (الأطراف الأخرى)، بل إن هذا الموقف قد يتصادم مع باقي هذه المواقف.

المحور الثاني: ويختص بأطراف الموقف الصراعى: بوجه عام، فيمكن التمييز في الموقف الصراعى من حيث أطرافه بين مستويات ثلاثة:

- يتعلق المستوى الأول بالصراعات الفردية: أي التي يكون أطراف الصراع فيها أفرادا، ومن ثم فإن دائرة مثل هذا الصراع وموضوعه يتجهان إلى أن يكونا محدودين بطبيعتهما.

• وفى المستوى الثاني يكون الصراع بين جماعات: وتتعدد أنواع هذا الصراع بتنوع أطرافه، كما أن دائرته ومجالاته تكون عادة أكثر اتساعا وتنوعا عن نظيرتها في دائرة الصراع الفردي.

• أما المستوى الثالث فإن يختص بالصراع بين الدول، والذي عادة ما يعرف أيضا بالصراع الدولي، وتكون دائرة (أو دوائر) الصراع فيه أكثر تعقيدا واتساعا عن المستويين السابقين من الصراعات.

المحور الثالث: ويهتم بالصراع الدولي: وهنا تجدر الإشارة إلى أن اتساع دائرة المستوى الثالث من الصراعات، عبر المراحل التاريخية المتعاقبة للعلاقات الدولية، كان من شأنه توجيه وتكثيف قدر متزايد لا يستهان به من الجهود العلمية والأكاديمية لدراسة وتأصيل الظاهرة الصراعية، وذلك بهدف تطوير التفسيرات والنظريات العلمية التي تيسر فهم أسبابه ومحدداته، ومن ثم تقدم البدائل المختلفة التي يمكن من خلالها التحكم في الظاهرة الصراعية، أو على الأقل التقليل من المخاطر المرتبطة بها والمترتبة عليها، وتحديد أساليب التعامل معها.

ويعرف الصراع أيضا على أنه الحالة الناجمة عن تواجد نشاطين متوازنين متضادين لا يمكن أن تختار بينهما، يكون سببها رغبات متناقضة تولد في الفرد إحساسات جديدة مثل الشعور بالحرمان والاحباط، فهو إحساس سلبي يثبط من عزيمة الانسان ويحدها نتيجة التناقض الذي يحصل داخله حيث يقع في حيرة على اتخاذ القرار.

يعرف الصراع في قاموس علم الاجتماع العربي بأنه: "نزاع مباشر ومقصود بين أفراد وجماعات من أجل هدف واحد، وتعتبر هزيمة الخصم شرطا ضروريا، للتوصل إلى الهدف، ويظهر في عملية الصراع الأشخاص بشكل واضح من ظهور الهدف تحقيق الهدف المباشر ونظرا لتطور المشاعر العدوانية القوية، فإن تحقيق الهدف في بعض الأوقات يعتبر شيئا ثانويا بجانب هزيمة الطرف الآخر" (غيث، 2006، صفحة 73).

مصطلح الصراع عادة ما يشير إلى حالة أو وضع تقوم فيه جماعة من البشر بالاشتباك في نوع من المعارضة الواعية مع جماعة أخرى أو أكثر من جماعة، على أساس أن الجماعات المناوئة تبدو أنها تسعى إلى أهداف تقبلها الجماعة أخرى، فالصراع هو نوع من التعامل حول قيم ودعاوى بشأن موارد وسلطة، أي أن الصراع conflict ينطبق على التفاعل الذي يحدث بين البشر بعضهم البعض، فهو أكثر من التنافس، الذي هو أبسط صور الصراع، ومن صور الصراع المعقدة: الأزمة والتوتر والنزاع.

تأخذ نظرية الصراع الاجتماعي أشكال مختلفة في الفكر السياسي الاجتماعي، ويتمحور معناها حول الاجتماع والغموض الذي يكتنف القيم الاجتماعية التي ينهض عليها النظام السياسي. وينظر علماء الاجتماع - على العكس من تشديد الوظيفيين على الاستقرار والاجتماع - إلى العالم الاجتماعي على أنه في حالة صراع متواصل.

ويفترض منظور الصراع أن السلوك الاجتماعي يحسن فهمه في سياق الصراع أو التوتر بين الجماعات المتنافسة. وليس من الضروري أن يكون هذا الصراع عنيفا، إذ يمكنه أن يأخذ شكل المفاوضات العمالية، والسياسات الحزبية، والتنافس بين الجماعات الدينية على الأعضاء، أو النزاع على شيء معين.

2. الصراع والنموذج التنظيمي لعلاقات السلطة

كثيرة هي التعاريف التي تناولت التنظيم الاجتماعي، وذلك حسب المجال التي عالجت فيه التنظيم الاجتماعي، أو حسب صفات التنظيم أو طبيعته أو خصائصه. ويشير معنى التنظيم إلى الوحدة الاجتماعية التي تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة، وتتخذ طابعا بنائيا يلائم تحقيق هذه الأهداف، وقد تختلف مسميات التنظيم (البيروقراطية، البناء الاجتماعي.. الخ) لكن جوهرها واحد.

ويتحدد شكل التنظيمات الاجتماعية عن طريق وظائفها، ولتنظيم الاجتماعي عدة خصائص، كتقسيم العمل، وتحديد الأدوار والمراكز الاجتماعية، وتوزيع السلطة، والمعايير الاجتماعية للسلوك الإنساني، والتمييز بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي.

فواحدة من أكثر المفاهيم إثارة للجدل في العلوم الاجتماعية هي السلطة. نجد بين علماء الاجتماع وجهات النظر متناقضة بشكل ضمني أو علني على أهميتها، وطبيعتها، وتوزيعها. في حين أن العديد من الاقتصاديين وغيرهم من علماء الاجتماع يستبعدون الخلافات في السلطة انطلاقاً من مجالات بحثهم، حيث جعل الآخرون على مر القرون من السلطة نقطة ارتكاز لفهم مجتمعاتهم (Korpi, 1985, p. 31).

ينطلق "ماكس فيبر Max Weber" في معالجته للتنظيمات الاجتماعية من مسألة البيروقراطية التي تعد بالنسبة إليه العمود الفقري لكل تنظيم اجتماعي، وهي تحدد في خطوطها العامة التسلسل الإداري، ونظام الحقوق والواجبات، ومبدأ تقسيم العمل، وآلية العمل لكل عناصر التنظيم، وتتميز العلاقات الاجتماعية فيها بالرسومية البعيدة عن الأجواء والاعتبارات الشخصية والعواطف، ويعتمد نظام الترقيات والمكافآت على الأقدمية والكفاءة الشخصية.

فالبيروقراطية عند "فيبر" جاءت رداً على الذاتية والمصالح الشخصية من خلال نظام معقد من اللوائح والنظم والسلطة والإشراف، فكل عضو في التنظيم عمله المناسب لكفاءته ومركزه المستمد من خبرته، ويعتقد "فيبر" أنه في حال تطبيق البيروقراطية ضمن التنظيمات الاجتماعية والصناعية فإن ذلك يؤدي إلى رفع مستويات الأداء والإنتاجية في تلك التنظيمات¹⁰.

وتنتشر في التنظيمات الاجتماعية حسب "ماكس فيبر" ظواهر اجتماعية فريدة من نوعها، لأنها تحدث مرة واحدة ولا يتكرر حدوثها بالطريقة نفسها وبالتفصيلات نفسها،

¹⁰. راجع كتاب الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية وكتاب السياسة كمهنة لـ ماكس فيبر.

ويرفض التعميم القائم على ذكر الصفات العامة لكل نمط معين من الحوادث الاجتماعية، معتبرا أن فهم كل ظاهرة على حدة أمر ممكن الحدوث.

ولفهم قضايا التنظيم يعتمد "ماكس فيبر" على نمط مثالي مبني على افتراضات مرتبطة ببعض الخصائص التي تشملها الظاهرة المدروسة، دون أن توجد بالضرورة الخصائص المجملة لهذا النمط في الواقع الاجتماعي، فوجود النمط المثالي يتحقق بصفته فكرة نظرية مجردة، وليس إمكانية وجود واقعي، فهو وسيلة لفهم الواقع، ويمكن اعتباره أيضا أداة تحليلية تمكن من تصنيف البيانات والمعلومات وعرضها بشكل منطقي وموضوعي.

وعلى هذا الأساس، ميز مفهوم السلطة Authority من مفهوم القوة Power والتأثير Persuasion، معتبرا أن لصاحب السلطة كل الحق في ممارسة سلطته على المرؤوسين، وعليهم الطاعة وامتثال الأوامر عن قناعة ورضا بسبب شرعية السلطة التي ميز بين ثلاثة أنواع لها: "السلطة الروحية Charismatic" و"السلطة التقليدية Traditional" و"السلطة القانونية Legal".

ويتكون البناء الاجتماعي للتنظيم بمعناه العام وفق المنظور الماركسي من بنيتين أساسيتين: "البنية التحتية sub-structure" و"البنية الفوقية super-structure". وتتألف البنية التحتية من علاقات الإنتاج وقوى الإنتاج، كما تتألف البنية الفوقية من السياسة، والقانون، والفن، والأدب، والفلسفة، والدين، ويحدث التغير في البناء الاجتماعي نتيجة التفاعلات التي تحدث في البنية التحتية، أي بين قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج، والتي يسميها "كارل ماركس" بالعلاقات الاجتماعية.

ومن وجهة نظر ماركسية، فإن قضية العدالة الاجتماعية تعد متغيرا بنيويا في إثارة صراع الطبقات الاجتماعية¹¹ طالما أن هناك توزيع غير عادل للثروة. كما الصراع الذي كان في دولة الشرق والغرب. حيث أن صراع الشرق والغرب هو حقيقة سياسية تخيم على العالم

¹¹ . صراع الطبقات الاجتماعية هو مفهوم رئيسي من الفلسفة السياسية الماركسية، التي تسعى لمراعاة القضايا التاريخية والتوترات الاقتصادية داخل مجتمع منقسم إلى طبقات اجتماعية معادية.

المعاصر الذي نعيشه ونتفاعل معه. لقد أصبح هذا الصراع من الشمول والتغلغل بحيث إنه تحول إلى جزء من الحياة اليومية والتفكير اليومي الاعتيادي لكل البشر.

ولم يحتل موضوع التنظيم الاجتماعي مكانا أساسيا في النظرية الماركسية، على الرغم من أنها أسهمت في شرح قضايا التنظيم البيروقراطي الرأسمالي وتفسيره، من خلال معالجتها لمسائل الصراع الطبقي، وأزمة المجتمع الرأسمالي وحتمية المجتمع الشيوعي، إذ رأى التحليل الماركسي أن التنظيمات البيروقراطية أداة طيعة تستخدمها التنظيمات الاجتماعية الرأسمالية والطبقة المالكة الحاكمة من أجل إحكام السيطرة على العمال واستغلالهم بأشكال متعددة.

فتنظيمات العمل في المجتمع الصناعي الرأسمالي "وفق التحليل الماركسي" هي تنظيمات بيروقراطية، وهي لا تشغل وضعا عضويا في البناء الاجتماعي، فضلا عن أنها لا ترتبط بعملية الإنتاج ارتباطا مباشرا، فوجودها وجود مؤقت، ونموها نمو طفيلي، ومهمتها الأساسية هي الاحتفاظ بالأوضاع الراهنة التي تتمثل في استغلال الطبقات الحاكمة للطبقات المحكومة، وفي ظل هذه الظروف يصبح نمو هذه التنظيمات أمرا حتميا في مجتمع ينقسم إلى طبقات، ويسعى باستمرار إلى تدعيم التقسيمات الطبقية والحفاظ عليها (الحسيني، 1975، الصفحات 38-39).

القضية الرئيسية بشأن الصلة بين تعزيز الديمقراطية والتغيير الاجتماعي هو كيف تحدد المجتمعات هيكل قوتها. يعتبر معظم علماء الاجتماع أن السلطة يمكن دراستها إما كالقوة الجماعية، والتي هي القدرة على أداء فعال في تحقيق الأهداف المشتركة، أو من ناحية قدرة مجموعة (النخبة) داخل المجتمع لتكون ناجحة في صراعات مع منافسيها، حيث يتشابك كل بعد مع الأبعاد، لكن من ناحية ثانية، يسود مفهوم السلطة في دراسة النخب السياسية (Vergara, 2013, p. 37).

3. الصراع وبنية النظام الاجتماعي التنظيمي / المؤسسي

تعددت المداخل السوسيولوجية التي عالجت قضايا التنظيم على وجه التحديد، وكان لها في صياغة مفاهيم تستند عليها وتوضحها، بل إنه على أساس هذه التصورات النظرية يتم تصنيف الأطر النظرية، ولعله والأمر أننا بصدد تناول موضوع علاقات العمل في المؤسسة البحرينية، وفي هذا السياق تواجهنا قضية على مستوى من الأهمية، ألا وهي طبيعة ونوع الاتجاهات النظرية الأنسب لدراسة موضوع علاقات العمل، ليس من حيث تعداد الأطر النظرية التي تعالج هذه المسألة، ولكن الأهمية تكمن في كون محاولة رصد ما يتناسب من أفكار نظرية مع أغراض البحث.

وبصورة أخرى إن وجود الإطار التصوري العام الذي يشمل الدراسة، هي النظرية الاجتماعية في كليتها، ووجود في المقابل اتجاهات التنظير حول الصراع الصناعي عموماً، ومن ثمة يصبح هناك أكثر من دليل يؤكد على وجود تشعب ومسارات متعددة يتخذها الفكر السوسيولوجي في دراسته لمنظور الصراع في المؤسسة ويأتي هذا التعدد نتيجة للارتباط والتداخل بين مفهوم الصراع الصناعي من جهة، ومفهوم علاقات العمل انطلاقاً من كون أن علاقات العمل كمفهوم يجسد إلى حد بعيد بنية اجتماعية واقتصادية وقانونية ذات طابع تشريعي قائمة وملازمة لتفادي أو التقليل من الصراعات داخل المؤسسة.

أما مورتون دوتش Morton Deutsch فيرى أن الصراع يوجد عندما توجد النشاطات المتعارضة وتلك المتضاربة، حيث يرى أن هذه النشاطات التي تمنع أو تفسد أو تعيق النشاط الآخر وتسد الطريق عليه، أو على الأقل تقلل من قيمته وتجعل ذلك النشاط الآخر أقل أهمية وتأثيراً، فعجز الإنسان على تحقيق أهدافه وغاياته يولد لديه صراع يجعله يعمل على إزاحة المعوقات التي تمنعه من الوصول إلى هدفه بشتى الوسائل المتاحة أمامه¹².

¹². راجع كتاب:

ويقصد بالبناء الاجتماعي مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتسق من خلال الأدوار الاجتماعية، فثمة مجموعة أجزاء مرتبة ومتسقة تدخل في تشكيل الكل الاجتماعي، وتتحد بالأشخاص والزمر والجماعات وما ينتج عنها من علاقات، وفقا لأدوارها الاجتماعية التي يرسمها لها الكل، وهو البناء الاجتماعي.

إن الوظيفة هي كل ما يقوم به الفرد أو الجماعة أو المؤسسة في إطار مجتمع أو جماعة أو نظام أو على حد تعبير روبير ميرتون Robert Merton تلك النشاطات المرتبطة بالمكانة الاجتماعية التي يحتلها الفرد في البناء الاجتماعي.

ولقد بين هذا الأخير نوعين من الوظائف: الوظيفة الكامنة latente function والتي تعني المصاحبات التي لا تكون مقصودة، وغير معروفة من قبل الفاعلين في النسق. والوظيفة الظاهرة Manifest function والتي تشير إلى النتائج أو المصاحبات المقصودة والمعروفة من قبل الفاعلين في ذات النسق.

وترتبط الوظيفة من جهة أخرى بالدور الذي يقوم به الشخص في البناء الاجتماعي الكلي. هذا الدور يخضع في جانب من جوانبه إلى الواقع الذي يعيشه الفاعل الاجتماعي (Merton, 1957, pp. 90 – 91).

4. الصراع والاندماج داخل سياق التنظيم

إن الصراع في أحد معانيه هو التفاعل الذي يظهر علنا في العلاقات الاجتماعية. وينبغي عدم الخلط بين مشاعر العداء أو الخصومة الكامنة. وهو من الحقائق الاجتماعية التي تفسر ديناميات التفاعل، حيث يمكن اختزاله في الميول المعادية التي يتم تفويض دراستها لعلم النفس (Larminat, 2007, p. 1).

-
- Deutsch, M. (1973) The resolution of conflict: Constructive and destructive processes. New Haven, CT: Yale University Press.

يعتبر " تالكوت بارسونز Parsons Talcott " المؤسسة كتنظيم وهو " توجيهها أساسيا نحو تحقيق هدف محدد وهو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو إنجاز هدف أو مجموعة أهداف محددة"¹³.

ويؤكد روبرت ميرثون Merton Robert أن البناء التنظيمي يتميز بطابعه الرسمي، وعقلانية في تحديد أنماط النشاط التي ترتبط بتحقيق أغراض وأهداف التنظيم، كما اعتبر أن كل بناء تنظيمي حالة متكاملة في سلسلة من الوظائف المتسلسلة بعضها فوق البعض وكذلك مكانات التسلسل، ويرتبط كل منها بعدد من الوظائف والالتزامات والامتيازات التي تحددها القواعد أو التعليمات الرسمية والتي تتوفر لها عنصر الكفاءة والفاعلية وتحديد المسؤوليات.

وهنا تأكيد على فكرة النسق ضمن الوحدات الاجتماعية التي تسعى لتحقيق هدف معين. وفي هذا السياق يرى "لوموان Lemoigne " أن المؤسسة ليس لها من الحقيقة إلا الخرائط أو النماذج التي ننشئها إذا وجد نموذج واحد للمؤسسة، هذا يعني أن هذه الأخيرة سوف تكون حقيقة أي سوف يكون هذا النموذج حقيقيا وخاصة بها، وتعريفها يكون حسب ذلك النموذج" (Lemoigne, 1987, p. 500).

وبالتالي فإن هذا التعريف يشكل اعترافا صريحا على أن الاختلاف في تحديد المفهوم الخاص بالمؤسسة يعد أمرا واردا ويجري تحديد نموذج معين على مقياس تواجهها في محيط بعينه من باب الواقعية.

وبأكثر وضوحا يذهب الباحث von.J bertalanffy لاعتبار المؤسسة كمنظمة تعتبر في نفس الوقت هيكل اجتماعيا واقعيًا تتمتع بخصائص تنظيمية. وبواسطة المفاهيم المستعملة والمتطورة في النظرية العامة التنظيمية يمكن وصفها كنظام مفتوح.

¹³ . للمزيد يمكن الرجوع إلى كتاب تالكوت بارسونز T. Parsons النظام الاجتماعي the social system.

5. الصراع كعنصر للتفاعل الاجتماعي

الصراع هو مظهر من مظاهر التفاعل الاجتماعي، وهو حتمية مرتبطة بالوجود الإنساني، وهو عملية اجتماعية أو موقف يحاول فيه اثنان أو أكثر من الأفراد والجماعات أن يحقق أهدافه لصالحه، ومنع الآخرين من تحقيق ذلك، ولو اقتصر الأمر القضاء عليه وتحطيمه أو إيذائه. أو أنه تصادم الإرادات والقوى بين خصمين أو أكثر، حيث يكون هدف كل خصم في هذا التصادم هو تحطيم الآخر كلياً أو جزئياً، بحيث تسود إرادته على إرادة الخصم.

والصراع من ناحية أخرى هو عملية اجتماعية إطرادية لا يخلوا منها أي مجتمع، ولا تخلوا منها أي علاقة تفاعلية، وغالباً ما يحدث حول الموارد النادرة أو من أجل تحقيق نوع من المكانة والقوة والنفوذ، ويصدر تناقض الأفكار والأهداف والمصالح وتضارب القيم بين الأفراد والجماعات.

فالصراع على هذا الأساس شكل من أشكال التفاعل الشخصي الديناميكي المكثف بين طرفين أو أكثر، تربطهما علاقة اعتماد متبادل، وهو ينتج عن بروز قدر من الاختلاف وعدم التوافق الذي يعكس أدبيات مختلفة في الرؤى والمصالح والأهداف والتوجهات. وبالتالي يكون للصراع ثراء واضحاً فيما يقدم من تعريفات لماهيته، كما تتعدد أيضاً بؤر الاهتمام، وتختلف نقاط التركيز التي يوليها المتخصصون والباحثون أهمية كبيرة عند تناولهم للمفهوم بالدراسة والتحليل.

فإذا كان الصراع غير القابل للاختزال بين الأعداء فقط، فإنه ليس لعبة محصلتها الصفر فقط الذي يكتسب من جانب واحد ويخسر الجانب الآخر. بل هو علاقة بين مختلف المتعارضين الذين يشتركون مراجع ثقافية معينة. فالصراع ليس بالأزمة التي تبني الوضع الذي يتفاعل فيه الأفراد والجماعات، كما أنه أيضاً ليس بعلاقة بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين (Wieviorka, 2010, p. 3).

حيث يذهب جورج زيمل من جانبه إلى "أن الصراع هو تركيب لمجموعة من العناصر، من جهة من الآخر المضاد الذي يجب وضعه من جهة أخرى مع الآخر الموافق في مفهوم موحد" (Simmel, 1992, p. 20).

وبالمثل، فنظرية الصراع الاجتماعي كما وضعت من قبل العديد من المؤلفين المعروفين في المملكة المتحدة مثل جون ريكس Rex John أو ديفيد لوكوود David Lockwood، وجهت لها العديد من الانتقادات القوية من طرف تالكوت بارسونز Talcot Parsons (Hans & Knöld , 2009).

6. الصراع كمساهم في التغير الاجتماعي

لابد من القول أولاً أن ما سنحاول تقديمه هنا لا يتعدى كونه مجرد فكرة اجتهادية إيضاحية نأمل أن تخضع للتأمل والتمحيص والنقد البناء. ثانياً: أن ما استندنا عليه في استنباط تلك الفكرة لم يكن خالصاً من بناء أفكارنا، بل من مقولة بارسونزية¹⁴ أريد لها أن تقف عند حد معين لتبرير واقع اجتماعي. ثالثاً: أن اجتهادنا الفكري يحاول قدر المستطاع استيعاب الفهم الجدلي لحركة التاريخ وتوظيف التصور الايديولوجي لذلك الفهم من خلال تطوير الترسيمية البارسونزية ذاتها، دون أن يعني ذلك بالضرورة إقراراً بشمولية الفكر البارسونزي أو حكماً بدقة معالجاته.

لقد افترض بارسونز في مقولاته أن تحليل بناء الفعل يوضح العوامل التي تسهم في استقرار النسق. غير أن تحليل الأبعاد الوظيفية لأنساق الفعل الفرعية يلقي الضوء على العمليات التي تقع داخل النسق. ولذلك حاول بارسونز إيجاد مخرج يربط من خلاله بين الأداء الكلي لأنساق الفعل وبين متغيرات النمط، فعرف وظيفة أي نسق بأنها "مركب من الأنشطة يتجه لإشباع حاجة أو حاجات النسق بوصفه نسقاً".

¹⁴ .نسبة إلى تالكوت بارسونز.

ولكي يستمر النسق في الأداء الوظيفي ويحافظ على استمراريته فإنه يجب أن يستجيب
لنوعين من الحاجات أو المشاكل، ويولد الأنشطة الضرورية لإشباع تلك الحاجات:

✓ الحاجات التي تتصل بعلاقة النسق ببيئته.

✓ حاجات التنظيم الداخلي للنسق ذاته.

ولذلك فإن هناك أهدافا تتضمن علاقات النسق بالبيئة وأخرى تتعلق بالتنظيم الداخلي
للسق ذاته. ومثل تلك الحاجات لا يمكن تأمينها إلا من خلال أنشطة معينة اقترح بارسونز
تسميتها بالأنشطة المتممة أو التكميلية *Consummator activities* ، والأنشطة الوسيطة
أو الغائية *Instrumental activities* تميزا لهما فيما يهتمان به من أهداف داخلية أو
خارجية.

وتأسيسا على هذا فإن أي نسق من أنساق الفعل يجب أن تتوافر فيه أربع وظائف
لإشباع الحاجات الأساسية للنسق (التكيف، تحقيق الهدف، التكامل، والمحافظة على
النمط). وبالتالي فإن نسق الفعل لا يمكن أن يوجد إلا إذا أشبعت هذه الحاجات الأربعة ولو
إشباعا جزئيا على الأقل (روشي، 1981، صفحة 78).

وبينما يهتم "لويس كوزر Coser Lewis" بالتركيز على الصراع في بعده الاجتماعي،
فإن (لورا نادر Laura Nader) تتجه إلى إيضاح البعد الأنثروبولوجي في العملية
الصراعية. ومن ثم فإن الصراع في بعده الاجتماعي إنما يمثل "تضالا حول قيم، أو مطالب،
أو أوضاع معينة، أو قوة، أو حول موارد محدودة أو نادرة"، ويكون الهدف هنا متمثلا "ليس
في كسب القيم المرغوبة فقط، بل في تحييد أيضا، أو إلحاق الضرر، أو إزالة المنافسين أو
التخلص منهم".

وبالتالي يكون الصراع في مثل هذه المواقف، وكما يحدد كوزر coser يمكن أن
يحدث بين الأفراد، أو بين الجماعات، أو بين الجماعات وبعضها البعض، أو داخل الأفراد
والجماعات أو الجماعات ذاتها. وتفسير ذلك يرجعه كوزر coser إلى حقيقة أن الصراع في
حد ذاته أحد السمات الأساسية لجوانب الحياة الاجتماعية. أما فيما يتعلق بالبعد

الأنثروبولوجي للصراع، فإن الصراع ينشأ أو يحدث نتيجة للتنافس بين طرفين على الأقل. وهنا قد يكون هذا الطرف متمثلاً في فرد، أو أسرة، أو ذرية أو نسل بشري معين، أو مجتمع كامل.

إضافة إلى ذلك، قد يكون طرف الصراع طبقة اجتماعية، أو أفكاراً، أو منظمة سياسية، أو قبيلة، أو ديناً. وهنا فإن الصراع يرتبط بالرغبات أو الأهداف غير المتوافقة، والتي تتميز بقدر من الاستمرارية والديمومة يجعلها تتميز عن المنازعات الناتجة عن الشطط، أو الغضب، أو التي تنشأ نتيجة لمسببات وقتية أو لحظية.

أما الصراع في مفهوم "كوزر Coser" فإنه يتبلور في ضوء القيم والأهداف التي تمثل الإطار المرجعي لأطراف الموقف الصراع. وعلى ذلك يرى كوزر Coser أن الصراع يتحدد في "النضال المرتبط بالقيم والمطالبة بتحقيق الوضعيات النادرة والمميزة، القوة والموارد، حيث تكون أهداف الفاعلين هي تحييد أو إيذاء أو القضاء على الخصوم".

إضافة إلى ما سبق، فإن هناك آراء أخرى تسعى إلى توجيه الاهتمام نحو الأبعاد النفسية المتعلقة بعلاقات القبول والرفض بين أطراف الموقف الصراع. ومن هنا تتجه تلك الرؤى إلى تعريف الصراع فيها بأنه "ذلك العداء المتبادل بين الأفراد والجماعات أو الشعوب أو الدول فيما بينها على مختلف المستويات".

وهو الأمر الذي دفع "ألان تورين Touraine Alain" للقول بأن "كل نمط اجتماعي يشمل علاقة مركزية للسيطرة في الوقت الذي يشمل أيضاً على مجموعة نماذج ثقافية التي تشكل رهانا للصراع الاجتماعي الأساسي" (Touraine, 1984 , p. 54). ومهما كان، فإن الصراع الاجتماعي في المجتمع الأكبر يؤثر ويتلقى التأثير في ذات الوقت من المؤسسة كمجتمع أصغر، مادامت هناك علاقات للسيطرة في كلتا الحالتين .

ولهذا فإن ما ذهب إليه "ديميتري ويس Weiss Dimitri" من أن "عملية الفعل في ميدان علاقات العمل التي تمارس في ظروف صراعية وكل تنظيم على حدة يعتبر كنظام

اجتماعي مصغر يتوقف على التفاعل المستمر الذي يتمظهر في كل المستويات"
(Weiss, 1975, p. 14).

هذا التحليل يقود للاعتراف على أن كافة مظاهر ومستويات الحياة الاجتماعية والمؤسسية تحتوى على ظروف صراعية معينة. ولعله غير خاف على أن "جوهر الصراع يكمن في التضارب والتناقض بين مصالح الطبقات الاجتماعية التي تقرها طبيعة العلاقات الإنتاجية التي يكونها الإنسان مع وسائل الإنتاج والتي تقود إلى الصراع الطبقي الدائم، إلا أن جميع هذه الآراء المتضاربة التي تدور حول دور الصراع في الأنظمة الاجتماعية لا تزال تسيطر على نظريات ومفاهيم علم الاجتماع المعاصر.

فهناك من جهة "الميكرو سوسيولوجيا Micro-sociologie الذي يدرس حالة الصراع، الموجود بين الأدوار والعلاقات الاجتماعية التي تربط بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين، وهناك أيضا ما يعرف بالماكرو سوسيولوجيا Macro-sociologie الذي يدرس حالة الصراع الموجود في الأنظمة الحضارية والاجتماعية (ميتشل، 1986، صفحة 56). وهذا التحليل يميز بوضوح وجود اتجاهين رئيسيين لدراسة موضوع علاقات العمل في بعدها الصراعى التنظيمي المؤسسي وبعدها الصراعى المجتمعي.

حيث نجد أن هناك الكثير من المفكرين والباحثين الذين يؤيدون وجهة النظر الماركسية من ناحية التصور والمبدأ، حيث نجد (فليتشر) يرى أن "البناء الاقتصادي هو الأساس الحقيقي للمجتمع، ومنه تنبثق المؤسسات التشريعية والسياسية للبناء الأعلى الذي يشغل بدوره الأساس الاجتماعى" (Fletcher, 1972, p. 388).

ونستخلص من خلال ما تقدم ذكره من مقارنة، أن كارل ماركس رأى أن إعادة تنظيم المجتمع يتم من خلال صراع الطبقات والجماعات، وفي هذا الصدد رأى ماكس فيبر أن إعادة تنظيم المجتمع تتم بواسطة صراع الأفكار والمثل العليا والقيم.

ومن هنا نعتقد أن فيبر لم يرفض الصراع مثل كثير من البنائيين الوظيفيين، بل يبدوا في رأيه أن وجود الصراع لا يحول دون بقاء المجتمع واستمراره، وخاصة في تأكيده على

المحافظة على النظام الاجتماعي المتمثل في النظام الرأسمالي بكل أنظمته الفرعية، فقد سعى إلى تهدئة أوضاع مجتمع عصره من خلال أفكاره من كل مظاهر الصراع وتجلياته في الاضطرابات والاضرابات العمالية وتأسيس النقابات العمالية وتعاونهم.

كما نجد جورج سيمل الذي سيتم التنويه الى أفكاره من جهة أخرى يرى أن الصراع بين الأشخاص في المواقف المتعددة، لا يكون صراعا بدوافع نفسية عاطفية كما يعتقد الباحثون في علم النفس، ولا صراع طبيعي مادي كما يعتقد ماركس، ولكنه صراع في المعاني التي يمنحها الأفراد للأشياء في مواقفهم المختلفة.

7. نظرية الصراع الاجتماعي في السياق العربي

إن نظرية الصراع القائمة على فكرة غياب الانسجام والتوازن أو وجود حالات من عدم الرضى حول الموارد المادية مثل السلطة والدخل والملكية في وسط اجتماعي معين سواء بين الجماعات الصغيرة أو الكبيرة كالعشائر والقبائل والعائلات وحتى الشعوب والأمم، لها العديد من الاسقاطات على واقعنا العربي ويتجسد ذلك من خلال العديد من الحالات التي تعيشها مختلف الأمم سواء كان من خلال مختلف المشاكل تعيشها الدول على مستوى سلطاتها وإداراتها أو فيما بين الشعوب، فما حدث في تونس ومصر وليبيا والعراق وسوريا وفلسطين...خير دليل على ذلك.

تعددت المسميات التي استخدمت لوصف الأحداث والتطورات الجارية في العالم العربي بين من وصفها بالثورات والحركات الاحتجاجية والمظاهرات المطالبة بالديمقراطية، وبين من أطلق عليها الربيع العربي والتمرد وحركة 25 يناير في الحالة المصرية، ولكن الواحدة من تلك المسميات تنطبق بنفس الدقة على جميع الانتفاضات العربية بالنظر إلى تباينها واختلاف طبيعتها من بلد إلى آخر ومن ثم صعوبة إدراجها تحت يافطة واحدة، وذلك رغم الحقيقة التي لا مرأى فيها وهي أن الثورات العربية تشترك في أسباب عميقة مؤدية اندلاعها ومتمثلة في إحباط بعض الشعوب من غياب الديمقراطية وحرمانها من حقوقها

السياسية ومن حرياتهما الفردية، بالإضافة إلى تدهور الظروف المعيشية وتنامي الفساد وانعدام العدل الاجتماعي.

كما أرى البعض أن نظرية الصراع هي دعوة للعنف وإراقة الدماء من أجل الوصول إلى العدالة الاجتماعية وتحقيق الذات، ولذلك فقد رفضت هذه النظرية شكلاً وموضوعاً واعتبرت دعوة إيديولوجية وسياسية لسيطرة العمال على تقاليد المجتمع بالعنف والدم، وفي هذا تفويض للبناء الاجتماعي وحتى على فرض سيطرة العمال على المجتمع، فماذا عن حق الفئات والطبقات الاجتماعية الأخرى في المجتمع، فهي إذن أحادية وقاصرة، ولا يمكن أن يلتف حولها جميع الناس وجميع القوى الاجتماعية في المجتمع، وهي بذلك ليست نظرية علمية موضوعية، ولعل ما حدث في الاتحاد السوفييتي سابقاً وشرق أوروبا أكبر دليل على قصور نظرية الصراع وخاصة في شكلها الماركسي المادي.

على ضوء ما سبق تقديمه حول نظرية الصراع المؤكدة لوجود عدم الانسجام وعدم الرضا بين مختلف الأفراد والفئات الاجتماعية واسقاطاتها على الواقع العربي والنقد الموجه إليها، إلا أنه ورغم ذلك فعالمنا العربي لم يتمكن بعد من إيجاد ووضع نظرية اجتماعية عربية محضة وإنما اكتفى بتبني تلك النظريات الغربية التي تختلف في مبادئها وأفكارها عن أصولنا ومعتقداتنا، وذلك لجملة من الأسباب التي حالت دون ذلك.

ثانيا: الإرشاد النفسي الجماعي وصراع الأدوار في ظل الدراسات الحديثة

يمكننا هذا المحور من الناحية النظرية من فهم وممارسة الإرشاد النفسي الجماعي كأسلوب إرشادي مهم في تنفيذ العملية الإرشادية لدى الأشخاص الذي يعانون من صراع الأدوار، وتقوم فلسفة الإرشاد النفسي الجماعي على توظيف وجود أعضاء الجماعة معا في تغيير أفكار واتجاهات وسلوكيات المسترشد بجانب المساعدة في تسهيل نموه، وهنا يمكن للمسترشد أن يرى نفسه بطريقة أخرى، فالذي يعالج هنا العضو من خلال الجماعة، لأن المسترشد أكثر أهمية من المجموع.

ومن خلال هذا البحث يتبين لنا كيف يتحقق ذلك، الأسس التي يقوم عليها الإرشاد النفسي الجماعي، ومتى يصبح هذا الأسلوب ضروريا، وأهداف الجماعة الإرشادية، وشروط تشكيل الجماعة الإرشادية، وأدوار المرشد النفسي، من موضوعات الدراسة أيضا خطوات الإرشاد النفسي الجماعي والتفاعل بين أعضاء الجماعة الإرشادية.

1. مفهوم صراع الأدوار

لقد تعددت الأطر والتصورات التي تناولت صراع الأدوار، كما تباينت هذه الأطر عندما ركزت على الجانب الصراعى منها. ولقد تجسد هذا النوع من الصراع (صراع الأدوار) في شتى مواقف الحياة داخل المجتمع. من هنا، يرمي صراع الأدوار إلى كمية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد في أدائه لدور من الأدوار، فقد تصل الضغوط إلى الدرجة التي تعوق الفرد عن أدائه بشكل مقبول ويصبح من الضروري في هذه الحالة البحث عن حل لهذا الصراع.

إن صراع الأدوار بهذا المعنى هو ذلك الصراع الناشئ عن التناقض بين الأدوار التي يعين على الفرد القيام بها في محيطه الاجتماعي، ويعرف من جهة أخرى بأنه "ذلك

الموقف الذي يدرك الفرد فيه شاغل مركز معين أو لاعب دور بعينه أنه مواجه بتوقعات متباينة.

وهنا يستدرج عبد السلام حامد زهران التعريف الذي أعطاه "هونت" سنة 1967، حيث اعتبر أن صراع الأدوار هي عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية فقد يكون بين هذه الأدوار بعض الخلط والاختلاف والصراع (زهران، 2003، صفحة 171).

يعني صراع الأدوار قيام الفرد بمجموعة من الوظائف يؤدي في كل منها دورا مختلفا أو متناقضا مع غيره، أي قيام الشخص بدور الرئيس في العمل و بدور المرؤوس وبدور الطالب وبدور الأستاذ وبدور الأب و بدور الزوج ... مما يسبب له صراعات نفسية في أثناء قيامه بها.

وفيه هذا السياق نعتبر أن صراع الأدوار هو عدم قدرة الفرد للموائمة بين دورين أو أكثر إذ يؤثر أحدهما على القيام بالدور الآخر، حيث يكون بهذا الشكل نعالج هذا المفهوم في هذا البحث.

2. مصادر صراع الأدوار

✓ نجد في البداية صراع الدور الذي يكون مصدره شخصا واحدا: ويحدث هذا النوع من الصراع عندما يتعرض الفرد في بيئة العمل لتوقعات متعارضة أو متناقضة في نفس الشخص.

✓ ثانيا: صراع الدور الذي يكون مصدره أكثر من شخصين: ويحدث هذا النوع من الصراع عندما يواجه الفرد متطلبات متعارضة من شخصين أو أكثر في نفس الوقت.

✓ ثالثا: صراع الدور الناتج عن تعارض بين متطلبات الدور والقيم الشخصية: ويحدث عندما تتعارض قيم ومعتقدات الفرد مع التوقعات المطلوبة منه في وظيفة ما.

✓ رابعا: صراع الدور الناتج عن تعدد أدوار الفرد: ويحدث هذا النوع من الصراع عندما يكون للفرد أكثر من دور وتتعارض هذه الأدوار مع بعضها.

3. أسباب صراع الأدوار

من مسببات صراع الأدوار كثيرة حيث نجد إدراك الفرد لنفسه أنه يقوم بدورين أو أكثر وكلاهما يناسب مواقف مختلفة تناسب مواقف ولا تناسب أخرى. وقد يكون الصراع كامناً في التوقعات بالنسبة للأدوار المختلفة للفرد والآخر.

ومن هنا، ينشأ صراع الأدوار المتعدد حينما يحدث صراعاً بين دورين أو أكثر، حيث يؤدي تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر. وقد يتطلب الدور الواحد في بعض الأحيان أكثر من سلوك الذي قد ينشأ من الأساليب السلوكية المتعددة التي يتطلبها الدور، ويطلق على هذا الموقف صراع المطالب المتعددة للدور.

فعدم الاتساق بين مقتضيات الأدوار وبين آرائه وعقائده واتجاهاته فإن الفرد يجنح إلى فعل شيء لخفض عدم الاتساق هذا. فقيام الفرد بمجموعة من الأدوار المتعددة والمتنوعة يؤدي إلى صراع في الأدوار. ويحدث هذا الأخير عندما تتأزم وتضطرب الشخصية فيضطرب معها أنماط التفاعل مع الآخرين.

ويحدث أيضاً عندما توجد هناك فروق واضحة بينما يتوقعه الآخرون من الشخص وما يتوقعه الشخص من نفسه. هناك أيضاً العجز عن التعبير عن المشاعر في المواقف التي تتطلب اتصالاً إيجابياً وآخر سلبياً مما يؤدي إلى قمة الرغبة في التعبير عن المشاعر والأفكار، وهذه الصعوبة في التعبير أمام الآخرين غالباً ما تحول الشخص إلى فرد باهت فاقد للمناعة الاجتماعية والنفسية ويسهل تحطيمه وتجاوزه.

4. مظاهر وآثار صراع الأدوار

إن أكثر الناس عرضة لصراع الأدوار هم الرؤساء والمشرفون على الهيئات العامة والمنظمات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، كأن يجد مدير المدرسة نفسه مرغم على

إرضاء التلاميذ والآباء وأجهزة الرقابة العامة ومتطلبات الوزارة فقد يعاني من صراع الأدوار بشدة، مما يؤثر على ثقته بنفسه ورضاه عن عمله.

ويبرز صراع الأدوار ويظهر بصفة خاصة عندما يحدث تفسير اجتماعي في حياة الفرد مثلما يحدث عندما ينتقل الفرد من طبقة اجتماعية إلى طبقة اجتماعية أعلى إلى طبقة أدنى نتيجة انخفاض المستوى الاقتصادي أو العكس.

كما يظهر أيضا في حالة رجل الشرطة الذي عليه أن يقبض على أي مجرم حتى ولو كان أحد أقاربه كأن يكون أخا له (المعاينة، 2000، صفحة 198). وفي حالة المراهق الذي يشرف على الرشد ويجب عليه القيام بدور الابن المطيع (زهرا، 2003، صفحة 171)، والناظر بالمدرسة الذي يكتشف أن ابنه يغش فلا يدري أيعاقبه كبقية التلاميذ أم يتحيز له لأنه ابنه ومنه يقع في صراع للأدوار، وكذا حالة المرأة العاملة والمتزوجة والتي قد تكون أما لمجموعة من الأطفال (المليجي، 2001، صفحة 179).

وقد يستجيب الفرد للصراع ويحلّه بأحد الحلول الأربعة: أولا: الاستجابة للضغط والاستسلام له. ثانيا: التمسك بالمعايير المهنية ومتطلباتها. ثالثا: محاولة التوفيق بين الآراء المتعارضة. رابعا: تجنب اتخاذ قرار حاسم وهام.

وعلى هذا الأساس، ترى مختلف النظم الإدارية تحرص على تحديد الموصفات ومعايير للأدوار المختلفة تجنباً للصراع بين أفراد المجموعة الواحدة كتحديد مواصفات كل وظيفة وتحديد أدوارها تحديدا دقيقا قاطعا وذلك للتخفيف من حدة الصراع بالفصل بين الأدوار، إضافة إلى تحديدا تغيير الآراء والاتجاهات ليقترّب الفرد من مقتضيات الدور الجديد.

يؤثر صراع الأدوار على الشخصية تأثيرا سيئا ويخلق الكثير من المشكلات حتى نسبت إليه بعض أنواع الاضطرابات النفسية (زهرا، 2003، صفحة 171)، وصراع

الأدوار ظاهرة تعكس مشكلة التفكك في البناء الاجتماعي وعدم الانسجام بين الشخصية والبناء الذاتي.

فعند حدوث الصراع بين دورين أو أكثر بحيث يؤدي إلى تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر، حيث قد يتخلى الفرد عن القيام بدور لمصلحة دور آخر، ثم قد يلجأ إلى موقف دفاعي فيأخذ في تأويل عدم الاتساق بما قد يعنيه ذلك من وقوعه فريسة للصراع الداخلي. فعند حدوث الصراع بين دورين أو أكثر بحيث تؤدي إلى تحقيق التوقعات المتصلة بأخذ الأدوار إلى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الآخر.

5. دلالة الإرشاد النفسي الجماعي وأهدافه

يرى Glanz أن الإرشاد نوع من أنواع العلوم الاجتماعية التطبيقية التي ساهم في نموها وتطورها علوم مختلفة كعلم النفس وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا الثقافية والتربية والاقتصاد والفلسفة. فالإرشاد مصطلح أو كلمة يظهر أن كل شخص يفهمها لكن في الحقيقة لا يوجد شخصان يفهمان هذا المصطلح بنفس المعنى حيث يشير Tyler إلى أن النمو السريع لمهنة الإرشاد أدى إلى غموض وسوء فهم المصطلح (الإرشاد والمقصود به)، وأن جزء من هذا الغموض وسوء الفهم يعود إلى حقيقة أن الإرشاد نشأ ونما من خلال مجموعة مختلفة من العلوم الإنسانية.

ويتفق كل من Patterson, Pepinsky & Pepinsky على أن الإرشاد هو علاقة فريدة تتسم بالسرية confidentiality والتفاعل (interaction الاتصال العقلي والعاطفي) بين شخص أو مجموعة أشخاص يواجهون مشكلة معينة مع مساعد يمتلك المهارات skills ويعمل على توفير الأوضاع التي تسهم في حل المشكلة وتغيير السلوك بما يتفق مع أهداف وقيم المسترشد (Peterson, 1995).

ويعرف Blackham عملية الإرشاد بأنها علاقة مساعدة فريدة من خلالها تتاح للمسترشد فرصة التعلم والتعبير والتفكير والاختيار والتجربة والتغيير بطريقة مقبولة ومرغوبة لديه، وأن المسترشدين غالبا ما يدخلون هذه العلاقة طواعية واختيارا ويأملون أو يتوقعون من المرشد أن يساعدهم ويقوم بحل ما يعانونه من صعوبات أو مشكلات، وأن العلاقة الإرشادية relationship counseling علاقة تعاونية يعتمد نجاحها بدرجة كبيرة على تحمل كل من المرشد والمسترشد مسؤولية إنجاز الأهداف الإرشادية المرسومة، ولكي تتحقق أهداف هذه العملية الإرشادية لابد للمرشد من الاستفادة من فهمه للسلوك الإنساني ومعارفه ومعلوماته وعلاقاته الشخصية في سبيل إيجاد أوضاع مناسبة لإحداث التغيير المنشود في حياة المسترشد.

ومن جهة أخرى يعتبر الإرشاد عملية مساعدة تهدف إلى زيادة قدرات المسترشد والاستفادة من الموارد التي يعرفها ويمتلكها للتكيف adaptation مع صعوبات الحياة وأن الإرشاد لا يهدف إلى تغيير الشخص. وبالتالي يكون الإرشاد هو:

أولاً: خدمة أو مساعدة تقدم بواسطة شخص متخصص معد لتقديم الإرشاد.

ثانياً: عملية التأثير في سلوك الشخص الذي يبحث عن المساعدة.

ثالثاً: إحداث تغيير في حياة المسترشد.

رابعاً: وأخيراً، فإنه من خلال العلاقة الفريدة بين المرشد والمسترشد ومن خلال ما يمتلكه المرشد من معرفة knowledge ومهارة وأساليب لتغيير السلوك يستطيع أن يحقق أهداف العملية الإرشادية.

ومن خلال هذا التعريف، نستطيع أن نلخص أهم العناصر التي تتضمنها العملية الإرشادية والتي تعتبر أساساً لنجاحها على شاكلة التوصيف التالي: يشير هذا التعريف إلى أهمية إعداد المرشد وضرورة حصوله على المعرفة والخبرة والمهارة التي تؤهله للقيام بهذه المهمة وأن العملية الإرشادية تهدف إلى تغيير سلوكيات المسترشد مما يساعده على حل

مشكلاته والتغلب على الصعوبات التي يواجهها، كما أكد التعريف على أهمية العلاقة المهنية professional relationship التي تربط بين المرشد والمسترشد لتحقيق وإنجاز أهداف العمل الإرشادي.

ويعرف Gilbert الإرشاد بأنه علاقة شخصية دينامية بين شخصين يشتركان في تحديد المشكلة ورسم الأهداف في جو يسوده التقبل والألفة والتقدير والاحترام الذي يتيح للمسترشد فرصة اتخاذ القرار المناسب لحل مشكلته. أما Gustad فيصنف مفاهيم الإرشاد في ثلاث فئات رئيسة هي:

أولاً: من حيث الأشخاص المشاركين في العملية الإرشادية، وعادة ما يقوم بذلك أشخاص مهنيون لهم أدوار محددة كالمرشد والأخصائي النفسي والاجتماعي.

ثانياً: من حيث الأهداف تؤكد عملية الإرشاد على تحسين التوافق adjustment، والتوظيف الأمثل، والسعادة الأكثر للمسترشد.

ثالثاً: تعاريف تؤكد على أن الإرشاد هو عملية تعليمية.

ومن جهته، عرف Glenn الإرشاد النفسي بأنه عملية إجرائية يقوم من خلالها المرشد النفسي بمساعدة المسترشد في اتخاذ قرار ما أو تخطيط لما يحتاج إليه. لقد نشأ الإرشاد النفسي psychology counseling استجابة لحاجة شعر بها المجتمع الأمريكي وذلك في عقدي العشرينيات والثلاثينيات من هذا القرن وذلك للوفاء بحاجة المجتمع الماسة للإرشاد المهني counseling vocational بطريقة علمية منظمة وذلك وفق استعداد الأفراد وقدراتهم ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

وتمثل حركة القياس النفسي العامل الأساس الثاني في تطور علم النفس الإرشادي حيث أدى دخول الولايات المتحدة الأمريكية الحرب العالمية الأولى إلى تنشيط حركة القياس النفسي وتحديد المعوقين عقلياً واستبعادهم، وتحديد المتميزين لتدريبهم، وبعد أن انتهت الحرب ازدحمت الفصول بالتلاميذ مما زاد من تنشيط عملية استخدام المقاييس في المدارس

للعمل مع التلاميذ في ضوء استعداداتهم وقدراتهم وميولهم كما تقيسها وتثبتها الاختبارات النفسية psychological tests.

وفي الأربعينيات من هذا القرن، سنة 1942 على الخصوص، ألف Rogers كتابه الشهير "الإرشاد والعلاج النفسي"¹⁵. وقد شهدت السنوات التي تلت نشر كتاب روجرز هذا اهتماماً بأساليب العلاج فاق الاهتمام بأساليب القياس والإرشاد كعملية نفسية.

وفي عقد الخمسينيات من هذا القرن بدأت مرحلة جديدة للإرشاد وهي ما عرفت بالطور البنائي أو الإنشائي، وذلك نتيجة لجهود (جون بياجيه Jean Piaget) في علم نفس النمو developmental psychology بالخصوص، حيث أشار إلى أنها تسير وفق تتابع يتضمن مراحل معينة ومطالب خاصة، وحددت وظيفة الإرشاد النفسي في هذه المرحلة البنائية في مساعدة الفرد ومساعدته على بلوغ وتحقيق المطالب الخاصة بكل مرحلة لينتقل بنجاح للمرحلة التالية.

وقد عبر Super سنة 1955 عن امتزاج التوجيه المهني والقياس النفسي وعلم النفس العلاجي وهي الأصول الثلاثة للإرشاد مما أدى إلى مولد علم النفس الإرشادي، حيث أشار إلى أن الحركة التي بدأت كتوجيه مهني في الولايات المتحدة الأمريكية، مع اهتمام مواز بقياس الاستعدادات، قد أخذت صفة علاجية. ويضيف إلى أن علم النفس الإرشادي يستخدم اختبارات الاستعداد والمعلومات المهنية، والأنشطة الاستكشافية والمواقف المحددة والمقابلات العلاجية¹⁶ therapeutic interviews.

ومن جهتها، أوردت لجنة التعريف في شعبة علم النفس الإرشادي بجمعية علم النفس الأمريكية (APA, 1956) الأسس الثلاثة التي قام عليها الإرشاد النفسي وهي: التوجيه

¹⁵ – Rogers, C. (1942). Counseling and psychotherapy. Boston: Houghton Mifflin.

¹⁶ . للتوسع في الفكرة يرجى الإطلاع على:

Super, D. (1955). Transition from vocational guidance to counseling psychology.

المهني vocational guidance وحركة القياس النفسي measurement psychological وعلم النفس العلاجي psychotherapy، كما حددت اللجنة بأن هذا التخصص قد نشأ عن اندماج ثلاث تيارات هي:

1. ازدياد نمو النظرة الفردية للذات.
2. تحقيق عدد كبير من الأفراد لنوع من الاتساق بينهم وبين البيئة.
3. ازدياد التأثير على المجتمع للاعتراف بالفروق الفردية وتشجيع الفرد على تنمية كافة طاقاته .

ويشير Borow إلى أن أصول الإرشاد النفسي تمتد إلى القرن الماضي 1850م وأن أول ذكر للإرشاد بمعناه الحديث ورد عام 1931م. واستنادا إلى نفس المنطلق هذا ظهر في عام 1951م مصطلح علم النفس الإرشادي والمرشد النفسي counsoler لأول مرة في مؤتمر عقدته لجنة متخصصة قبيل انعقاد المؤتمر السنوي للجمعية الأمريكية للمشتغلين بعلم النفس.

وقد تمت من جمعية علم النفس الأمريكية نمطا لعمل أخصائيي الإرشاد النفسي يتكون من ثمانية أبعاد رئيسة هي:

1. يهتم أخصائيو الإرشاد النفسي بالمسترشدين clients وليس بالمرضى patients، ويهتمون بجمهور الأفراد الذين يستطيعون أن يؤازروا أنفسهم ويتوافقوا بشكل طبيعي ومعقول في المجتمع.
2. لا يعمل أخصائيو الإرشاد تحت إدارة أو إشراف مهنة أخرى، فللعلم صفة الاستقلالية وللقائمين به كذلك.
3. تقوم الأدوات والأساليب في الإرشاد على قواعد معيارية أكثر مما هو واضح في الميادين الأخرى.

4. يميل المرشد إلى التأكيد على نظرية التعلم في المستويات المعرفية والعقلية مع عدم تجاهل الأساس الدينامي للشخصية ويقوم المرشد بمساعدة المسترشد على تغيير الاتجاهات attitudes وجعل القيم في إطار سياق معين systems value ولكن نادرا ما يحاول تشكيل أو إعادة بناء شخصيته.
5. يتعامل المرشد مع حالات القلق anxiety التي تحيط أو تتدخل مع النمو الإيجابي وليس على مستوى الإعاقة أو عدم التكامل.
6. المرشد هو من أكثر المهنيين مهارة في تقدير وتقويم السمات الإنسانية في مجالات الحياة التربوية والمهنية والاجتماعية عن طريق تصور نوع من الموازنة لمساعدة المسترشدين على المساهمة في الحياة الاجتماعية والاستفادة منها قدر الإمكان وعلى أفضل وجه ممكن.
7. يلتزم المرشد بمتابعة المسترشد خارج غرفة الإرشاد ولا تعتبر عملية الإرشاد counseling process مكتملة حتى تكون هناك خطة يقبلها المسترشد client للعمل بها في المستقبل وتتم متابعته للتأكد من وفائه بذلك.
8. يؤكد المرشد على نواحي القوة النفسية الإيجابية واستخداماتها الشخصية والاجتماعية في مقابل تشخيص وعلاج الاضطراب العقلي.

6. الصراع وصراع الأدوار: بعض الملاحظات المنهجية

يمكن القول أن فشل الأدوار يرجع إلى ما يعرف بصراع الأدوار. وقد ميز cuber سنة 1963 بين ثلاثة أنواع من هذا الصراع هي: أولا: صراع بين دورين أو أكثر كلاهما مطلوب ثقافيا وكلاهما ذو توقعات اجتماعية مثل الصراع بين دوري الزوجة (من حيث تفرغها لخدمة الزوج واستمرار جاذبيته له)، والأم (من حيث رعايتها للأبناء وتدبير شؤون المنزل والعمل اليومي). ثانيا: صراع يرجع للخلط في المجتمع ذاته فيما يتعلق بمتطلبات الدور، والمثال التقليدي لهذا هو الوضع الاجتماعي للمراهق. ففي بعض الأوقات يتوقع منه القيام بواجبات

ومسؤوليات الراشدين، وفي أوقات أخرى يعامل على أنه لا يزال صغيرا. ثالثا: قد يأخذ صراع الأدوار الصورة التي أسمتها ruth benedict بالانقطاع discontinuity.

فإذا انتقل الشخص من دور لآخر فهو لا يزود بمتطلبات الدور اللاحق أو يزود بالقليل عنه مما يجعل الصراع ليس مجرد صراع بين دورين فقط بل يصبح الصراع من الشخص نفسه الذي يريد أن يلعب دورا جديدا ولا يعرف متطلبات هذا الدور وليس لديه الفرصة للتدريب عليه.

إن صراع الأدوار بهذا المعنى يحدث عندما تتعارض مطالب العمل التي يجب على الفرد القيام بها وفقا لتعليمات وتوجيهات المنظمة / المؤسسة، وبعض المواقف أو المطالب الأخرى داخل هذه المؤسسة والتي تختلف عن عمله الأساس أو تتعارض مع قناعاته الشخصية. ويعنى به التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف، أو من تعدد التوجيهات عندما يكون الرؤساء المشرفون أكثر من شخص مما يشعره بعدم الاستقرار ويجعله يقع تحت ضغوط مستمرة تستلزم إعادة توفيقها للتخلص من الضغط.

إن خروج المرأة للعمل ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي، التوفيق بين رعاية الأطفال والأعمال المنزلية وعملية الإنتاج التي تمارسها من خلال نشاطها المهني فتضطر الأم العاملة إلى التردد على البيت والمدرسة لمتابعة أطفالها ويتعقد الأمر عندما يزداد عدد الأبناء، لذلك تلجأ الكثير من الأمهات إلى التوقف عن العمل تضحية منهن لأجل أطفالهن، فهي بذلك تثبت عجزها في أداء مهمتها الأساسية- تنشئة أطفالها المحضونين - بل وحتى في تدبير شؤونها البيئية نتيجة الإرهاق الجسماني والنفساني الذي تتعرض لها.

فتعارض الدورين معا يجعلها لا تتقن أي منهما، ومن جهة أخرى يكثر الصراع بين الاستجابة لدوافع الطموح للنجاح وتحقيق المكانة المرموقة في صف المنتجين والنساء في

نمائهن الجسماني وطبائعهن « بين نداء الأمومة ولأن عقلياتهن متخصصات تخصصا رامقا في وظائف الأمومة ورعاية المنزل والأسرة، فإذا توظفت المرأة بأية طريقة أخرى، فهذا لا يهدد صفاتها الأنثوية الضرورية فحسب، بل يهدد أيضا سلامة فكرها وصحتها وحتى حياتها¹⁷.

7. سياق استخدام الإرشاد النفسي الجماعي ومزاياه

يعتبر العمل الجماعي أحد مناهج التدخل الأساسية في مهن المساعدة الإنسانية وقد شاع استخدام هذا المنهج في السنوات الأخيرة واعتمد عليه كثير من الممارسين لتحقيق أهداف عملية المساعدة، وثبت من خلال الدراسات الميدانية نجاح هذا المنهج في التعامل مع كثير من القضايا والمشكلات النفسية والاجتماعية التي تواجه أفراد المجتمع.

ولعل أهمية الإرشاد الجماعي نابع من أهمية الجماعة في حياة الإنسان وذلك في إشباع حاجاته واهتماماته ورغباته وميوله، وفي تنمية مهاراته وخبراته، وتحقيق أهدافه الشخصية ونموه النفسي والاجتماعي، وفي تحسين أدائه الاجتماعي، وفي تشكيل اتجاهاته وقيمه ومبادئه، وفي ضبط سلوكياته وتغييرها.

ويشير (Strong and Claiborn 1982) إلى أن مشاركة الأفراد في الجماعات يساعد على تعلم السلوكيات الاجتماعية التكيفية adaptive social behaviors وتعلم مهارات القيادة والتبعية، وتعلم مهارات التعاون والتفاوض والتنظيم واتخاذ القرار وذلك بواسطة أساليب التمثيل والتغذية الراجعة feedback والحوار والمناقشات العلاجية الموجهة.

كما أن الاشتراك في الأعمال الجماعية يسهم في تنمية طرائق وأساليب الاتصال communication لدى الأفراد والتي من خلالها يستطيعون التعبير عن آرائهم وأفكارهم

¹⁷ . راجع: لري آن مازون، ماوراء الأرقام (قراءات في السكان والاستهلاك، والبيئة)، ترجمة رمضان هدارة، ونادية جبري (الجمعية المصرية للنشر والمعرفة العالمية، القاهرة، ط ع، 1994 .

ومشاعرهم وإيصالها بطريقة واضحة ومفهومة، كما يتعلمون كيف يستمعوا إلى الآخرين ويتقبلوا الآراء المخالفة.

ولعل من نافلة القول أن معظم المشكلات التي تواجه الناس اليوم هي مشكلات ناجمة عن كونهم أعضاء في جماعات فعلاقتهم الاجتماعية، وضغوط الأصدقاء، وعدم وضوح الهوية الشخصية، والتفاعل مع الوالدين وبقية أفراد الأسرة، والمدرسين، والكبار بصفة عامة مجالات يمكن أن تسهم في وقوع المشكلات. وفي هذا الصدد يؤكد Dinkmeyer على أهمية استغلال الوضع الاجتماعي في الجماعة للتعامل مع المشكلات الاجتماعية والشخصية للطلاب وذلك لما تمثله الجماعة من عامل جذب لهم.

وتمر العملية الإرشادية process counseling بمجموعة من المراحل phases المختلفة التي تتضمن كل مرحلة منها مجموعة من العمليات الأساسية التي ينبغي على المرشد أن يتعامل معها بطريقة فنية مهنية سليمة. ويختلف الباحثون في عدد ومسميات هذه المراحل وذلك باختلاف توجهاتهم النظرية، ومجال ممارساتهم، ونوعية المشكلات والموضوعات والقضايا التي يتناولونها، ونرى أن من المهم بالنسبة لكل المرشد معرفة هذه المراحل وما تتضمنها كل مرحلة من عمليات أساسية والتقيد بأساسيات العملية الإرشادية، وذلك لضمان نجاح العمل وإنجاز الأهداف المنشودة. وسنعرض في التالي لبعض الأفكار الخاصة بهذا الجانب ثم نخرج بتصوّر خاص للمراحل التي تمر بها العملية الإرشادية ونشرحه بالتفصيل .

بناء على ذلك، يرى Arbuckle أن الإرشاد يمر بست مراحل أساسية هي:

- مرحلة تحديد المشكلة الرئيسة.
- مرحلة التحليل وعكس المشاعر.
- مرحلة التشخيص.
- مرحلة اختيار النموذج التطبيقي من النظرية المناسبة.

- مرحلة الضبط والتحكم.
 - مرحلة النصح وتوفير المعلومات.
- أما Blackham فإنه يرى أن عملية الإرشاد تمر بأربع مراحل أساسية هي:

- مرحلة تحديد المشكلة وبناء العلاقة .
- مرحلة الاستكشاف والتحليل .
- مرحلة التطبيق.
- مرحلة الإنهاء .

نعتقد أن نجاح العملية الإرشادية يعتمد بدرجة كبيرة على قدرة ومهارة المرشد في القيام بعملياتها بشكل سليم، وتتطلب أهمية هذه المرحلة من مسماها خاصة فيما يتعلق بمهمة المرشد في إعداد المسترشد لهذه العملية ومساعدته على فهمها واستيعابها ومعرفة فوائدها. وفي هذا السياق تبدأ مرحلة التأسيس والإعداد باستعداد المرشد نفسيا ومعلوماتيا وفيزيقيا للدخول في العملية الإرشادية، ونقصد بالاستعداد النفسي خلو المرشد من العوامل النفسية التي قد تشتت انتباهه وتحول بينه وبين تقبل المسترشد.

وفي هذا السياق يرى Mandell & Schram أن الاستعداد النفسي يتطلب من المرشد سؤال نفسه " ماذا أعرف عن هذه الفئة من الناس؟ وماذا أعرف عن هذا الشخص بالذات؟ وما هي مشاعري تجاه المسترشد؟".

أما الاستعداد المعلوماتي فيطلب تزود المرشد ببعض المعلومات الأولية عن المسترشد - إن وجد - وحالته والتي قد تفيده في عملية الإعداد، حيث يؤكد Mandell & Schram أن الاستعداد للمشكلة يتطلب من المرشد مراجعة وقراءة المعلومات الخاصة بالمسترشد والمدونة في سجل أو تقرير التحويل، ومراجعة ملفات سابقة وغيرها من الوثائق والسجلات الخاصة بالمسترشد.

8. الإرشاد النفسي كمهذب لصراع الأدوار في العمل

لقد تغير دور المرأة جذريا خلال الربع الأخير من القرن العشرين في مجتمعاتنا العربية، فقد أصبحت المرأة تشارك أسرتها في تحمل المسؤولية ويقع عليها أيضا عبء الحياة من خلال معاشتها مع أسرتها إن كانت غير متزوجة، أما إذا كانت متزوجة فهي تتحمل أكثر. وذلك بمشاركة الزوج طموحاته، إضافة إلى زيادة مصادر الضغوط الناتجة عن الواجبات المنزلية وتربية الأولاد وتوفير الراحة للعائلة في الأوضاع الاعتيادية، أو في حالات الأزمات، وخاصة ونحن نعيش في مجتمعات عصفت بها الأزمات وابتعدت عن الاستقرار والتماسك نتيجة اتساع الطموحات. فأصبح البحث عن مكان آمن، وإيجاد متنفس للتعبير عن الرأي الشاغل الأهم لدى الرجل والمرأة .

من هنا، يمثل صراع الأدوار مصدرا أساسيا للضغوط النفسية للمرأة، فالمجتمع يطلب من المرأة التي تشغل مركزا إداريا مرموقا أن تكون إنسانة خارقة، فالمرأة في الإدارة تواجه عددا مميذا من مسببات الضغوط والتي لا تواجه الرجال المديرين: مثل التمييز العنصري، وأيضا خطأ التعميم بأن صفات المرأة لا تصلح لأن تكون صفات المدير الناجح أو العكس بأن صفات المدير الناجح لا تنطبق على المرأة، بالإضافة إلى الصراع بين العمل والأسرة والعزلة الاجتماعية عندما يحصر الفرد المرأة في صورة معينة، كسيدة أو كأم، مما يجعلها غير قادرة على استغلال مهاراتها، ومن ثم تصبح في عزلة اجتماعية.

إن صراع الأدوار لدى الزوجة العاملة، هو الصراع الذي يظهر بحكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة التي تنتظر منها تجاه قيامها لدور الزوجة وأدائها لدور الأم، إلى جانب ذلك كونها عاملة بالمؤسسة، ومن ثم تختلف التوقعات وتتعدد المطالب مع ما قد ينتابها من شعور بالعجز وإحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه المطالب وتلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها.

واعتبارا للمكانة الحالية للزوجة العاملة البحرينية، وتواجد عدة أدوار اجتماعية تقوم بها في وقت واحد، فإن هذا يشكل مصدرا لصراعات داخلية تعيشها المرأة على مستوى شخصيتها وأخرى على مستوى العلاقات مع الأفراد والمجتمع، مما يؤدي إلى حدوث نوع من التعارض بين الأدوار التي تقوم بها.

أما عن قياس الضغوط النفسية، فتواجه هذه العملية بشكل مباشر صعوبة؛ نظرا لتناقض وجهات النظر حول مفهوم الضغوط النفسية نفسها، وكذا الخلط القائم بين العوامل المسببة للضغوط وبين آثارها. وقد اتبعت العديد من الدراسات أساليب مختلفة لقياس الضغوط نذكر بعضها فيما يلي:

- قياس إدراك الأفراد للضغوط من خلال السؤال المباشر عن مدى شعورهم بالضغوط، وقد تم اتباع هذا الأسلوب في الدراسة التي قام بها (ريتشاردسون وبيورك) على الأطباء في كندا، إذ تم قياس الضغوط من خلال مقياس شامل للضغوط، تمثل في عبارة واحدة "ما درجة الضغوط التي تمثلها لك ممارسة مهنة الطب؟" وتتم الاستجابة لها من خلال مقياس خماسي. ومما يؤخذ على هذه الطريقة أنها لا تقدم مقياسا موضوعيا للضغوط؛ إذ أنها تقيس إدراك الأشخاص للضغوط، وليس مدى تعرضهم لها فعلا، وبالتالي فهي تخضع للاختلافات الشخصية في تفسير وتقييم هذه الظاهرة.

- قياس مسببات (مصادر) الضغوط كمؤشر لدرجة الضغوط: ومن الدراسات التي اتبعت هذه الطريقة؛ الدراسة التي قام بها (سيمبسون وجرانت) والتي تم فيها قياس الضغوط من خلال (12) عبارة حول المسببات المختلفة للضغوط. ومما يؤخذ على هذه الطريقة أنها تقيس السبب وليس النتيجة.

- قياس الضغوط من خلال أعراضها النفسية والبدنية، حيث عمد الكثير من الباحثين إلى استخدام هذه الطريقة لوجود دلائل قوية على الارتباط بين الضغوط والصحة (الأحمدي، 2002، الصفحات 52 - 53).

وللتخفيف من آثار العوامل الضاغطة التي يواجهها الفرد في حياته اليومية، أي مساعدته على السيطرة عليها أو الحد منها أو إدارتها أو تحملها والتكيف معها، تناول المهتمون استراتيجيات وقائية وعلاجية كثيرة، حيث أن هناك إمكانية تصنيف التقنيات الوقائية والعلاجية إلى الآتي:

- تقنيات عامة تهدف إلى تقوية الموارد البشرية، أي الآليات الخاصة لكل ضغط نفسي معين.
- تقنيات معرفية يكون الهدف منها هو تغيير إدراك الموقف وكيفية تأويله حتى في تقييم المشكلة المسببة للضغط.
- تقنيات فيسيولوجية عن طريق تقليل التنشيط البيولوجي.
- تقنيات سلوكية تهدف إلى تطوير إستراتيجيات سلوكية لحل المشكلة الضاغطة، وهذا ما يدعى بالسلوكات المتكيفة.

وتعتمد هذه الاستراتيجيات على تغيير تأويل أو إدراك الموقف الذي يعتبر مجهدا، فتتغير بذلك استجابة الأعضاء الفسيولوجية والانفعالية ولا يحدث هناك أي إجهاد (النموذج المرضي منه). فالمشكلة إذن تكمن في كيفية تقييمنا للحدث وليس في الحدث نفسه، لأن نفس الحدث قد يسبب الضغط، كما قد لا يسببه حسب إدراكنا له. لذلك فإن تدريب الفرد على تفسير الموقف بطريقة تجرده من أثره الضاغط عليه، يساعده على الاحتفاظ باستجابات عضويته طبيعية.

ثالثا: المرأة والعمل: الأبعاد النظرية والمفاهيمية

لم يكن في الماضي بديها في أوروبا أن تذهب المرأة للعمل خارج البيت، ويمكن القول إن النساء العاملات كن بالفعل نادرates في ساحات العمل في أوروبا إجمالا. ومع بداية القرن العشرين دخلت المرأة طريق التحرر وخرجت من عزلتها في المنزل لتشارك الرجل عمله في المعامل والشركات والمدارس وغيرها. لكن القفزة الرئيسية حدثت أثناء الحرب العالمية الثانية

عندما كانت المعامل الصناعية بحاجة ماسة إلى القوى العاملة بسبب نقص تلك القوى من الرجال بسبب الحرب.

وتزامنا مع مباشرة المرأة بالعمل أصبح هناك تركيز على تعليم المرأة ومكافحة أميتها، وهكذا ارتفع المستوى التعليمي عندها وأصبح الوعي يلعب دورا هاما لديها، هذا الوعي الذي تعزز عندها بعد أن انفتح أمامها مجال التعليم وأصبح بمقدورها الدراسة في الجامعة.

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم، هذه الظاهرة تستدعي الانتباه والاهتمام، فالمرأة باعتبارها نصف المجتمع، ومربية النصف الآخر يعد وضعها الاجتماعي سواء داخل الأسرة أو خارجها ذا أهمية بالغة خاصة في العصر الذي يوصف بأنه عصر المرأة.

إن التطور الكبير الذي حصل في المجتمعات الحديثة مس بشكل كبير مكانة ووظيفة المرأة بحيث حصلت على قسط وافر من حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وهذا من خلال استفادتها من فرص التعليم والتكوين، كما أن التغيرات التي حدثت في البنية الاقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات، مع العلم أن هذه المشاركة قد أثرت في حياة المرأة بنحو عميق، فبعد أن كانت تقوم بمسؤوليات الأسرة وحدها وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة والأخرى على مستوى المؤسسة.

1. إشكالية مفهوم المرأة في البحوث العربية

إن السؤال المركزي الذي كان ولا يزال يحرك الجهود الفكرية والاجتماعية والسياسية المتعلقة بالمرأة والبحث العلمي لا يتعلق أساسا بطبيعة المخرجات البحثية التي تقدم المرأة في أطر سلبية، بل يدور في معظمه حول العوامل والمتغيرات التي تقود لجعل المرأة فاعلة أساسية في السيرورة البحثية داخل العالم العربي. فالمهم هو أن نفهم أسباب هذه الظاهرة قبل

الشروع في التفكير في البحث عن حلول لها، وإلا أصبحت الجهود التي نقوم بها لا تستند إلى قراءة علمية ودقيقة للواقع الذي نبحث فيه.

ولا شك أن العديد من البحوث في العلوم المعرفية المتداخلة Interdisciplinary Fields قد لامست بعض الجوانب المتعلقة بهذه الظاهرة الاجتماعية الثقافية، وخرجت باستنتاجات مهمة ترى أن إصلاح علاقة المرأة بالبحث العلمي هي عملية متعددة الجوانب والأبعاد، وبالتالي فهي متعددة الحلول والطروحات.

فهي ظاهرة تمتد جذورها في القيم والتقاليد الاجتماعية الموروثة التي لا تنتظر للمرأة على أنها كيان إنساني واجتماعي مكافئ للرجل، مثلما أنها مشكلة ثقافية أفرزتها الظروف الاقتصادية التي تواجه المرأة في المجتمعات العربية المعاصرة، بما فيها انتشار الأمية، وعدم تكافؤ فرص العمل، وتزايد الضغوط لإبقاء المرأة محاصرة في إطار فضاء اجتماعي محدد سلفاً وفق معايير مغلوطة.

إن الأمر ببساطة يتعلق بكون المؤسسات البحثية ليست سوى امتداد لمنظومة اجتماعية ثقافية تراكمت تفاصيلها عبر قرون كثيرة، لتفرز هذا الإرث الاجتماعي والثقافي الذي يحرك اتجاهات المجتمع ويؤطره نحو النساء.

ولعل هذا الاستنتاج يطرح تساؤلات جمة عما يمكن القيام به لتصويب الوضع القائم. فمن أين نبدأ يا ترى؟ هل نبدأ بالمجتمع ونشرع في إصلاحه من خلال برامج استراتيجية تقود في نهاية المطاف إلى إحداث تطور اجتماعي وثقافي تتلاشى من خلاله الاتجاهات السلبية نحو المرأة مما ينعكس إيجاباً على المخرجات البحثية؟ هل نبدأ بالمؤسسات الإعلامية ذاتها ونعمل على إصلاحها بشكل يضمن لنا الحد الأدنى من التعامل السوي مع قضايا المرأة في المجتمع؟

ولعل السؤال الثاني ينطلق من أطروحة تقول إن وسائل الإعلام تعمل على تسليع وتشيي المرأة ليس لأنها تقوم بتجسيد عادات وتقاليد بالية، بل لأنها تعمل على استغلال المرأة لتحقيق الأرباح التجارية، وبخاصة في عصر العولمة الذي لا يمت بصلة لروح التقاليد العربية الإسلامية بمفهومها الصحيح.

يظل موضوع المرأة، إن جاز استعمال اللفظ في صيغته المفردة، مبحثاً مترامي الأطراف ممتداً لأكثر من حقل من حقول الواقع والمعرفة المبنية عليه، حتى أن المرء لا يكاد يقف على مبحث من مباحث العلوم الإنسانية والاجتماعية على وجه الخصوص إلا ويجد للمرأة حضوراً فيه.

إن هذا الامتداد المرتبط بتنوع القضايا والمسائل المتعلقة بالمرأة سواء كجنس بشري في ذاته أو في جملة علاقاته بالجنس الآخر وبالمجتمع عموماً، جعل منها موضوع بحث إشكالي اختلفت زوايا النظر له باختلاف الناظرين والمحللين والدارسين، وتعددت حوله الأطروحات بتعدد المدارس الفكرية وتنوع التيارات الإيديولوجية للمتأولين للموضوع، وهو ما ساهم في إنتاج لوحة فكرية فسيفسائية من المقاربات والرؤى والأفكار والمواقف حول المرأة ومجمل قضاياها.

وسنحاول من خلال هذا المحور الوقوف على البعض من تلك الأطروحات والأفكار التي اجتهدت في مقارنة الظاهرة النسائية، والوقوف عند بعض المحطات المركزية لمسار التطور التاريخي والفكري لدراسة موضوع المرأة، محاولين قبل ذلك قراءة بعض المواقف المجتمعية من المرأة انطلاقاً من الحفر في بعض مدونات المآثر المجتمعي الشعبي باعتبارها وجهاً آخر من وجوه النظر للمرأة.

لقد بقيت محاولات الكتابة في المواضيع المتصلة بالمرأة محاولات محتشمة ونادرة إلى وقت غير بعيد، وبالرغم من أن أولى تلك المحاولات ظهرت في تواريخ متقدمة نسبياً إذ تعود بعض الكتابات المناصرة لقضايا المرأة والمنادية بالمساواة بين الجنسين في أوروبا إلى

مطلع القرن الخامس عشر للميلاد (Sarcey, 2000, p. 30) فإن عملية التفكير والبحث العلمي في قضايا المرأة وفي علاقتها بالرجل ظلت معطلة بحكم عدم طرحهما كموضوع إشكالي إلى فترة متأخرة من تاريخ العلوم مما تسبب في شبه غياب لمبحث المرأة من دوائر الجدل العلمي والنقاش المجتمعي بشكل عام.

وبالرغم من الاهتمام المبكر للعلوم الإنسانية والاجتماعية وعلم الاجتماع تحديدا بقضايا اجتماعية حساسة متصلة بشرائح اجتماعية معينة مثل الطبقات العمالية وشرائح المهمشين والمقصيين في المجتمعات الحديثة والمعاصرة، فقد ظل الخوض في قضايا المرأة والظاهرة النسائية بشكل أعم موضوعا لم تجرباً العلوم الإنسانية على خوضه إلا مؤخرا. وتبعاً لذلك فقد اتسمت الظاهرة النسائية بنوع من التهميش العلمي والبحثي في جل فروع العلوم الإنسانية والاجتماعية أمام تكثف الاهتمام بظواهر وإشكاليات مجتمعية أخرى.

ويعد بروز أولى التحركات النسوية مع بدايات الحداثة الأوروبية المحرك التاريخي الأساسي والمثير الأبرز الذي حول الأنظار تجاه قضايا النساء، وسوف يكون لتلك التحركات التي تطورت تدريجيا وتوسع مداها على نطاق عالمي الفضل في شد انتباه الساسة والمفكرين والباحثين وإعلاء صوت المرأة كصوت اعتبر إلى حد تلك المرحلة صوتا ملجما ومكتوما.

إنه وبغض النظر عما أثارته توجهات الحركات النسوية ومختلف أشكالها النضالية لفائدة المرأة من مواقف وردود أفعال سواء على المستوى السياسي أو الديني أو الفكري، فإن أصوات هذه الحركات يعود لها الفضل في شد أنظار الباحثين والساسة والمفكرين صوب قضايا المرأة ومختلف المواضيع المتصلة بها، وقد مكن تعالي صوت احتجاجات النساء في أماكن مختلفة من العالم من سريان نوع من الاعتراف المؤسساتي بهن، واكتساب مسائل المرأة حيزا من الشرعية الفكرية (Bard, 1999, p. 549).

لقد انطلقت أولى محاولات التأسيس العلمي للدراسات حول المرأة منذ مطلع السبعينيات من القرن العشرين، أي تقريبا بالتوازي مع موجة التحركات والاحتجاجات النسوية المطالبة بالاعتراف بحقوق المرأة وقضاياها، والتي كما سبقت الإشارة إليه، كانت إحدى أهم محركات الدفع باتجاه الاهتمام العلمي بالمرأة.

ويمثل ظهور "الدراسات النسوية" أول خطوة في مسار اقتحام موضوع المرأة لساحات العلم، حيث اعتبرت هذه التسمية، التي سوف تتغير فيما بعد، انعكاسا مباشرا لأثر الحركات النسوية التي عملت على إثارة موجة نقد لاذع اتهم فيها العلم في الغرب بالذكورية وأحادية التمرکز الجنسي حول الرجال، كما اعتبر غياب موضوع المرأة عن ساحة العلوم الإنسانية من قبل البعض ترجمة واضحة لعلاقات الهيمنة والخضوع التي تميز العلاقة بين الجنسين.

وفي هذا الإطار يمكن اعتبار مسار التأسيس العلمي للدراسات حول المرأة انجازا ساهم فيه بقدر كبير تعالي أصوات النساء، حيث مثل ذلك المسار حسب البعض " نتائج نظرية لغضب الفئات المحرومة"، كما اعتبر بروز المرأة كموضوع للبحث وكحقل للمعرفة نتيجة أملاها تحولها إلى فاعل مؤثر في حركة التاريخ . وهو ما كان له الأثر الفعال في ارتفاع نسق ولوج النساء لمختلف تخصصات العلوم الإنسانية بالجامعات، ومطالبة البعض منهن بضرورة ابتكار حقول معرفية وأجهزة مفاهيمية علمية جديدة ومناهج بحث وأدوات تحليل مجردة من التحيز للذكور على حساب النساء (Guionnet & Neveu, 2004, p. 19).

ومن المفيد الإشارة إلى أسبقية الولايات المتحدة الأمريكية وكندا في تركيز ذلك التوجه والتأخر النسبي في مستوى الدول الأوروبية وفرنسا تحديدا وبقية الدول الأخرى. وقد شهدت الولايات المتحدة الأمريكية أولى محاولات التركيز العلمي للدراسات حول المرأة عبر مسار إنشاء أقسام دراسات المرأة (Women's Studies) في الجامعات الأمريكية مع بداية عقد السبعينيات، والتي حاولت فرض نفسها كأقسام علمية أكاديمية متخصصة من خلال خلق مراكز بحثية خاصة ونشر مجلات ودوريات جامعية متعلقة بشكل أساسي بقضايا

ودراسات المرأة، والتي تم تطويرها فيما بعد لتصبح أقسام دراسات المرأة والنوع الاجتماعي (Gender Studies).

أما في فرنسا، وبالرغم من أهمية وحجم التحركات النسوية بها، فإن مسار التماسس العلمي والأكاديمي للدراسات حول المرأة ظل متعثرا وبطيئا، ولم يواكب أجيح أصوات نساؤها المتظاهرات، إذ ظلت المبادرات العملية لإنشاء وإقحام دراسات المرأة والنوع الاجتماعي في الحقول العلمية محدودة إلى عهد قريب، ولم تتبلور دراسات النوع الاجتماعي خاصة كحقل علمي قائم الذات الا مع نهاية التسعينات.

ولا شك أن لذلك عوامل عديدة ربما يبقى من أهمها تأثير احتجاج النسوية الأصولية التي أثارت تحركاتها العنيفة ومطالبها الجنسانية حفيظة بعض الأوساط الفاعلة في الساحة الفرنسية، فعملت على تعطيل مشاريع مختلفة ارتبطت بقضايا المرأة سواء في المستوى التشريعي والسياسي بشكل عام أو في المستوى الجامعي والأكاديمي.

ويمكن اعتبار مجمل المعارضات التي عرفها مفهوم النوع الاجتماعي ومحاولات تركيزه في المجال العلمي والبحثي جزء من ذلك، حيث لاقت أغلب محاولات إقحام هذا المفهوم في الجامعات الفرنسية مقاومة وتصدد شديدين بشكل شكك إلى حد كبير في مصداقية المفهوم العلمية، معتبرة إياه مجرد صدى لأصوات الحركة النسوية (Perrot, 2000, p. 103) أكثر من اعتباره نضجا فكريا في التعامل مع قضايا المرأة، وقد تم ذلك خاصة ضمن بعض فروع العلوم الإنسانية كالتاريخ.

وجدير بالذكر أنه وبالرغم من الظهور المتأخر نسبيا للدراسات حول المرأة والنوع الاجتماعي بفرنسا وأوروبا بشكل عام على خلاف الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، فإن ذلك التوجه قد تدعم بشكل تدريجي منذ التسعينات خاصة مع تعزز مسار اقتحام الفتيات للجامعة ولمختلف أقسام العلوم الإنسانية تحديدا، وبلوغهن مراحلها العليا وتبوئن مواقع مركزية في

مستوى البحث والتدريس الجامعي، وهو ما سيكون له عميق الأثر في تكثف الدراسات العلمية حول المرأة لا سيما ذات الصبغة التاريخية.

ومن المعلوم أن أغلب تلك الدراسات سعت إلى الاهتمام أكثر بالتأريخ للحركة النسوية وتناول أوضاع المرأة عبر التاريخ، أكثر من اهتمامها بقضايا المرأة الراهنة، وهو ما تم التوجه إليه عند توسع مدى الدراسات والبحوث المتعلقة بالمرأة نحو مختلف حقول العلوم الإنسانية والاجتماعية لاسيما علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، حيث تطورت ضمنهما جملة من التساؤلات المختلفة حول قضايا النساء ومسائل التمدرس والشغل والصحة وغيرها من المواضيع التي توازي تطورها مع تطور وانبثاق حقول معرفية جديدة مثل علم اجتماع الأسرة واثروبولوجيا الأسرة، ودراسات علم اجتماع الشغل والمؤسسات.

وقد نبه أنصار مقاربات النوع الاجتماعي إلى ما شهده علم اجتماع الشغل في فرنسا من تغييب للمرأة في مختلف مدارس ونظرياته وعبر أبرز أعماله ودراساته، إذ بالرغم من الكثافة العددية للمرأة العاملة في المصانع المدروسة من قبل رواد علم اجتماع الشغل في منتصف الخمسينات، فإن الإشارة للمرأة العاملة ظلت غائبة في أغلب تلك الدراسات.

وقد احتجت بعض الباحثات على مسار إهمال الإشارة إلى المرأة في قطاع العمل ضمن أهم دراسات علم الاجتماع الشغل في الخمسينات والستينات كدراسات جورج فريدمان ودراسات ميشال كروزي لمصانع التبغ في 1960، والتي كان حجم اليد العاملة النسائية بها على درجة كبيرة من الأهمية بالرغم من أن النسبة العامة لليد العاملة النسائية في تلك الفترة كانت تعتبر محدودة نسبيا حيث لم تتجاوز في تلك الفترة 32 % من مجمل اليد العاملة النشيطة بفرنسا (Maruani, 1998, p. 45).

2. العمل: بعض المفاهيم والقضايا

يعتبر العمل سمة محددة للجنس البشري عموما. ومن ثم فهو قاسم مشترك وحالة من حالات حياة الإنسان في المجتمع. فإذا تم تحديد أشكال العمل عند الكائن الحيواني مثل

النمل أو النحل، باعتباره شكل من أشكال العمل ذي السلوك والطبيعة الغريزيين في بيئة معينة. فإنه عندما نجد أحدا في حالة طارئة تتطلب التكيف وإنتاج الأدوات، على سبيل المثال، فإنها حالة تقترب من شروط العمل الإنسانية (Friedmann & Naville , 2006, p. 11).

إن المفهوم الذي أعطي للعمل قد تغير عبر المراحل التاريخية من مجتمع لآخر، حيث لا ترجع هذه الفروقات والتغيرات في كثير من الأحيان إلى طبيعة العمل المنجز أو صعوبته أو خطورته ولكنها يبدو أنها تتحدد بعدد من العوامل المتدخلة، اجتماعية، وسياسية، ودينية، ومن هذا المنظور فإن العمل هو إجراء ثقافي. فالطريقة التي يفكر بها الناس حول العمل وكيف يشعرون نحوه والدرجة التي يحقق فيها إشباعا أو إحباطا يتوقف على نوع المجتمع الذي يعيشون فيه.

لقد عرف مفهوم العمل عدة تطورات في الثقافة المسيحية، ولقد أصبح ينظر إليه نظرة إيجابية خاصة أثناء عصر النهضة، حيث أصبح العمل كوسيلة للفرد لتطوير نفسه واكتشاف مصادره قوته.

ويعرف العمل بأنه الوظيفة والمهنة، أما اصطلاحا فهو الجهد الجسدي الذي يقوم به الإنسان من أجل تحقيق هدف معين يعود عليه بالنفع. ويعرف العمل أيضا بأنه تلك الواجبات المترتبة على الأفراد في مهنة ما، ويجب عليهم تطبيقها بطريقة صحيحة؛ حتى يحصلوا على عوائد مالية محددة بفترة زمنية معينة.

ومن التعريفات الأخرى للعمل هي تلك المتعلقة بالمسؤولية المترتبة على الفرد للقيام بمهمة معينة تلزم تطبيق مجموعة من النشاطات المهنية، أو الإدارية، أو المكتبية، أو الميدانية.

ويعد العمل كل وسيلة تساعد الفرد في الحصول على دخل يحافظ على حياة كريمة له ولعائلته؛ لذلك يعد العمل ذا أهمية كبرى في حياة الإنسان، والتي تتعزز من النمو

الاقتصادي، وتساهم في بناء المجتمع، وتمكن الفرد من بناء شخصيته المستقلة، والتي تعتمد على مجهوده الذاتي، كما يسعى العمل عموماً إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تُوفّر الأرباح، وتدعم الاستثمارات والأبحاث التي تطور من قطاع الأعمال بشكل كبير، وأيضاً على أصحاب الأعمال لضمان حقوق الموظفين والعمال لديهم، والحرص في حصولهم عليها كاملة، وللعمل مجالات متنوعة ضمن التجارة، والزراعة، والصناعة والتي تقدم وظائف عديدة للأفراد.

3. المرأة والعمل في السياق العربي

تعد المرأة شريكاً أساسياً في تحقيق أهداف التنمية وتطوير المجتمع، وقد شهدت العقود الأخيرة، وخاصة فترة ما قبل الحراك العربي، اهتماماً متزايداً بالدور الذي تضطلع به المرأة داخل المجتمعات العربية، خصوصاً أنه لا يمكن حدوث أية تحولات أو تقدم دون دور فاعل للمرأة. وقد فطنت الدول الغربية لهذا الأمر، ولأهمية تفعيل دور المرأة داخل المجتمع، وأمنت بأنه لا تقدم فعلياً دون إشراك المرأة في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية

18

والاجتماعية. وعلى هذا الأساس، صدرت العديد من الاتفاقيات منذ القرن الماضي .

ومن جهتها، فقد انتبهت الدول العربية لأهمية إشراك المرأة في عملية التغيير والتنمية الشاملة، وبناء مجتمع ديمقراطي فعلي، وأصبحت تحتل حيزاً مهماً من النقاش خلال السنوات الأخيرة.

18 - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 دجنبر 1966، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 دجنبر 1966، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي اعتمدها الجمعية العامة و عرضتها للتوقيع والتصديق والانضمام بقرارها المؤرخ في 18 دجنبر 1979، و الاتفاقية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل، و التي تضمنت أحكاماً خاصة بحماية النساء العاملات.....

وتبقى قضية المرأة محكا حقيقيا لتقدم وتطور الشعوب العربية، ودليلا على توازن المجتمع وانتقاله إلى مصاف المجتمعات الديمقراطية؛ بل إن هناك ارتباط وثيق بين تحرر المجتمع وتحرر المرأة، يعتبر مقياسا لمدى انفتاح المجتمع في الداخل وفي الخارج.

وعلى غرار باقي الدول العربية، فإن قضية المرأة ومشاركتها في جميع مناحي الحياة، داخل المجتمع، احتلت حيزا مهما من النقاش والجدل داخل مملكة البحرين، استطاعت من خلاله المرأة تحقيق قفزة نوعية على جميع المستويات، ومكاسب مهمة في مجالات سياسية واقتصادية وقانونية. ويبقى النهوض بحقوق المرأة، ونشر ثقافة وقيم المساواة والإنصاف، خيار وضرورة تتحملها كل مكونات المجتمع البحريني، سواء تعلق الأمر بالسلطات العمومية والحكومة، أو المنظمات غير الحكومية و كل قوى المجتمع المدني.

تكتسب مشاركة المرأة العربية عامة والمرأة البحرينية خاصة أهمية بالغة في سوق العمل نظرا لكون المرأة البحرينية تشكل جزءا لا يتجزأ من المجتمعات العربية، وقد أحرزت مملكة البحرين تقدما ملموسا خلال العقود الماضية في تحسين وضع المرأة، لاسيما في المجال المهني.

لقد ساهمت عدة عوامل في تحقيق المشاركة الأكبر والأكثر تنوعا نسبيا للمرأة العربية في سوق العمل خلال العقود الماضية. فقد دفعت الظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها غالبية الدول العربية منذ الثمانينات بالمرأة إلى العمل للمشاركة في أعباء الأسرة المادية، كما أدت الهجرة المتزايدة للعاملين العرب من الذكور إلى الدول النفطية إلى تغيير تركيبة السكان وهيكل العمالة وإفساح مجال أكبر أمام الإناث للعمل في الدول المصدرة للعمالة.

ومما لا شك فيه أن الحكومة البحرينية قد بذلت، ولو بدرجات متفاوتة مع باقي الحكومات العربية، جهودا ملموسة لتعزيز دور المرأة عبر وضع آليات وتنفيذ البرامج رفع مستوى تعليمها وتحسين وضعها الصحي، ومنحها حقوقها القانونية والمدنية وتشجيع مشاركتها في هيكل السلطة وصنع القرار.

إلا أنه من جانب آخر، تساهم عوامل أخرى في الحد من انخراط المرأة في سوق العمل وفي تقييد التنوع الوظيفي المتاح أمامها. فبالإضافة إلى معدلات البطالة المرتفعة عموماً في الدول العربية، تلعب بعض التقاليد السائدة في غالبية المجتمعات العربية دوراً رئيسياً في تدني نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، إذ مازالت تشدد على أن حياة المرأة النموذجية ومساهمتها الرئيسية في المجتمع هي في دورها كأم وزوجة في أسرة يعيلها الرجل.

وقد أدت هذه المفاهيم إلى إضعاف اهتمام المرأة باستقلاليتها الاقتصادية وقللت من أهمية العمل في حياتها، وحصرت قيمته كمورد رزق لإعالة الأسرة، وليس كفرصة لتنمية مواهبها وقدراتها وتوسيع آفاقها وبلورة شخصيتها. وتعزز هذه النظرة مجموعة من القيود الاجتماعية على نوعية ومجال عملها، وانتقالها الجغرافي للبحث عن فرص جيدة للتعليم والعمل واكتساب الخبرات الضرورية، مما يجعل المرأة أقل مرونة في سوق العمل مما يضعف من رغبة أرباب العمل في توظيفها.

بدأت المجتمعات العربية على الحرص على إشراك المرأة في تحمل أعباء ومسؤوليات الحياة على قدم المساواة مع الرجل. فنظرية أفلاطون حول المرأة قامت على مبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات وجميع الواجبات وجميع الالتزامات المدنية، وتقلد الوظائف العامة، معتمداً في ذلك على مقولة أساسية تتمثل في أنه لا فرق بين الرجل والمرأة، وإن وجد فإنه لا يكون جوهرياً أي لا يتناول طبيعتها في ذاتها من حيث الملكات والمقومات الأساسية، ولكنه اختلاف عرضي يرتبط بأداء الوظيفة الجنسية، ولذلك يجب على الدولة أن تسوي بينهما في الحقوق والواجبات وتقاليد الوظائف، ويجب أن يتلقى كل منهما العلم والفلسفة كالأخر تماماً، ويمكن أن يتقلد كل منهما الحكم إذا كان كفؤاً لذلك (حسون، 1993، الصفحات 18 - 19).

فإذا ما نظرنا إلى زوايا أخرى تتعلق بتواجد كل من النساء والرجال في الأنشطة الاقتصادية على اختلافها، نجد أن هناك تمييزاً أفقياً على أساس النوع الاجتماعي ينحاز مرة

أخرى نحو كفة الرجال على حساب النساء وربما خياراتهن، إذ أن بعض الأنشطة الاقتصادية تغيب فيها النساء أو بالكاد تظهر فيها.

من هنا يمكن القول أن النساء العاملات اللواتي يتركزن في القطاعات بشكل متوازن كما الرجال، ويعود ذلك للنظرة التي تقوم على أساس التخصص الوظيفي في إطار العائلة، بحيث يرعى الرجال الجانب الاقتصادي للمعيشة، وتقوم النساء بالمهام والأعباء المنزلية، وبالتالي فإن خروج المرأة للعمل لابد أن يتوافق مع النظرة المجتمعية لدور المرأة العائلي في المجال العام كما الخاص.

أما على مستوى التدخلات المطلوبة لتفعيل مشاركة النساء في سوق العمل، فيمكن الحديث هنا عن مستويين:

- المستوى الأول، يتعلق برفع الوعي لدى المواطنين والمواطنات من مختلف الفئات بمفهوم العمل من منظور حقوقي وتنموي.

- المستوى الثاني، سياسي يتطلب جهودا من صانعي القرار بغية إعطاء النساء ذات الفرص التي تعطى للرجال من خلال توفير بيئة قانونية وتشريعية تساعد في جوهرها على تمكين النساء اقتصاديا بالمعنى الواسع لذات المفهوم الذي يقوم أساسا على تهيئة الظروف المناسبة كي يكن منافسات حقيقيات للرجال في سوق العمل، على مستوى نسب المشاركة في سوق العمل، وتعدد الوظائف المفتوحة أمامهن، وكذلك على مستوى الأجور وأخيرا درجة تمثيلهم في مواقع صنع القرار من أجل وضع سياسيات ترتقي بهن وبمجتمعهن في سوق العمل.

وقد ظهرت في السنوات الأخيرة بحوث عديدة حول موضوع خروج المرأة لميدان العمل وبخاصة المرأة الأم. بعض هذه البحوث تناول دراسة الدوافع وراء هذا العمل وبعضها اهتم ببيان نتائجه. ولقد بينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية، والمقصود هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة

للاعتناء على دخل المرأة. وما لبث أن تغير وقلت قيمة هذا الدافع تدريجيا بازدياد فرص التعليم وبتوسع عدد المشتغلات وكذلك بالتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة.

4. واقع عمل المرأة في المجتمع العربي

يهدف هذا المحور إلى بحث الكيفية التي من خلالها يمكن تشخيص حالة مشاركة المرأة في سوق العمل العربي من خلال فهم العقبات التي تواجهها، مع مراعاة أن يكون ذلك في إطار من طرح للبدايل وتوفير قدر من الاختيار والحرية حتى يتسنى التمهيد أو العمل على تمكين المرأة اقتصاديا وليس فقط زيادة المشاركة في سوق العمل هذا.

ومما يزيد من حدة المشكلة في العالم العربي، فضعف مشاركة المرأة في سوق العمل إنما يمثل عبء لا تستطيع أي دولة، ولا سيما الدول النامية مثل الدول العربية أن تتحمله خاصة إذا ما أخذنا في اعتبارنا أن هذا النصيب المنخفض للمرأة يمثل عبء وتكلفة اقتصادية مرتفعة تتمثل في فرص نمو مضاعفة على الاقتصاد كان يمكن تحقيقها - خاصة في حالة المرأة المتعلمة الكفاء - وكذلك في انخفاض درجة مرونة سوق العمل.

إن خطورة هذه المشكلة إنها تعكس الفجوة بين ما يبذل من محاولات وجهود تنموية في مجالات التعليم والتدريب والتعديلات المؤسسية والتشريعية وبين هذا الدور الضئيل للمرأة في الحياة الاقتصادية، الأمر الذي يعكس خلا لا بد من معالجته سريعا خاصة إذا ما أخذنا في الاعتبار أن قضية البطالة هي مشكلة أساسية ومزمنة في الاقتصاد العربي عامة، ناهيك عن استمرارية سياسة الخصخصة ومؤخرا الأزمة العالمية الحالية وما يترتب عليها من كساد ومن تقلص لفرص العمل سواء محليا أو إقليميا أو دوليا.

وبالبحث في أهم المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في سوق العمل، نجد أن هناك العديد من هذه المعوقات، لعل أهمها ما يلي:

أولاً: الظروف والمعتقدات الاجتماعية، حيث مازال هناك الفكر السائد على الموروثات الاجتماعية القديمة والقائم على التقسيم التقليدي للأدوار بين المرأة والرجل، الأمر الذي يعني أن قضية العمل بالنسبة للمرأة هي ليست على نفس درجة أهمية العمل للرجل، وهنا لابد من الإشارة إلى أنه على الرغم من أن الأبحاث تشير إلى قبول الزوج لعمل المرأة في كثير من الأحيان، إلا أنه لا يمكن إغفال الواقع العملي، بمعنى أن الأعباء والمسؤوليات الاجتماعية التي تتحملها المرأة والتي تكبلها وتجعلها تتردد في الإقبال على العمل من ناحية، وتقلل من فرصها للحصول على العمل خاصة في القطاع الخاص من ناحية أخرى يضاف إلى ذلك نظرة المرأة السلبية نفسها - في كثير من الأحيان - حول قدرتها وكفاءتها وبالتالي قدرتها على المشاركة أو حتى قناعتها بأهمية ذلك. وبعبارة أخرى، إن التغير الاجتماعي الذي طرأ على هذه القضية هو تغير غير كافٍ من ناحية ولم يصاحبه تغيرات مؤسسية تسهل أو تيسر عمل المرأة من ناحية أخرى.

ثانياً: التمييز النوعي بين الرجل والمرأة، والذي يمثل أحد المشاكل الهيكلية في سوق العمل المصري، حيث يأتي التمييز سواء في تقسيم الوظائف بشكل أو بآخر، أو حتى في مستويات الأجور، الأمر الذي يقلل من الحافز أمام المرأة للمشاركة. خاصة إذا أضفنا أن المرأة تحتاج أحياناً إلى معدلات أجور مرتفعة تحفزها للخروج للعمل وترك أولادها أو إرسالهم لدور حضانة ذات تكلفة مرتفعة.

ثالثاً: عدم توفر المعلومات بسهولة ويسر وبدرجة كافية أمام المرأة بالنسبة لاحتياجات سوق العمل أو فرص العمل المتاحة وكذلك عن برامج التدريب وأنواع الخبرات المطلوبة، بالإضافة كذلك إلى صعوبة الحصول على التمويل الكافي - في حالة قيام المرأة بمشروع - وكذلك عدم تيسر وصولها إلى الأسواق وعدم تمتعها بشبكات اتصال كافية (الاجتماعي، 2009، الصفحات 9 - 10).

وقد بينت نتائج البحوث المختلفة وجود دوافع أخرى تدفع المرأة الحديثة إلى الخروج للعمل، أهم هذه الدوافع التحصيل العلمي والاستمتاع بالعمل مع الرغبة في تأكيد الذات وكذلك ما يحققه العمل من حياة اجتماعية، وإلى جانب الاستمتاع بالعمل وما يحققه للذات من قيمة، هناك دافع الرغبة في صحبة الآخرين وإشباع الحاجة الاجتماعية، ففي دراسة (فيشر) المستفيضة عن الاكتئاب لمائة عائلة من الأمهات اللواتي تخرجن من الكليات بنيويورك أجابت نصف مجموعة اللواتي يعملن أنهن كن يشعرن بالملل والضجر أثناء وجودهن بالمنزل وأن خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبحت متعبة روتينية، أما أصغر المجموعات المشتغلات فقد قررن أن الطموح لمستقبل عملي كبير هو السبب الذي من أجله يعملن.

من المسلم به أن وضع الاجتماعي للمرأة العربية عموماً قد تغير تغيراً جذرياً عما كان عليه من قبل عقدين أو أكثر، حيث ظل المنزل حتى عهد ليس ببعيد، عالم المرأة، تولد، تعيش، تعمل وتموت فيه إنه عالم ثابت ترث فيه أدوارها الاجتماعية عن أمها، لكن عالم المرأة اليوم غير عالم الأمس، فبفضل التربية والتعليم والعمل تبدلت أحوالها، فتزايد عدد المتعلمات والعاملات، وصارت المرأة العربية تشارك إلى حد ما في الحياة العامة كما تراجع جزئياً سلطان العادات والتقاليد الذي كان يكبلها ويحدد دورها ومركزها الاجتماعيين.

يلاحظ أن غالبية الأسر التي تكون الزوجة فيها عاملة يرحبون بهذا العمل ويعتبرونه مصدراً هاماً وأساسياً في زيادة دخل الأسرة، ورفع مستوى المعيشة فيها وتؤكد معظم الأسر التي تعمل فيها الزوجات عدم وجود أي دليل على أن عمل الزوجة "الأم" يكون له أثر سيء على الأطفال، أو على العلاقة بين الأم وأطفالها.

خلاصة

غالبا ما تشعر الأم العاملة بالصراع الناتج عن توقعات المجتمع وبين قدراتها وطموحاتها الشخصية، فالمرأة غالبا ما تكون مدفوعة أو مجبرة للمحافظة على الجانب الأنثوي دون التركيز على الإنجاز والتقدم الوظيفي، بل أكثر من ذلك فإن تميزها وتحقيق طموحاتها في مجال عملها بتحقيق مناصب إدارية أو مسؤوليات معينة يبعدها نهائيا عن المجتمع ويعزلها اجتماعيا وعدم قدرتها على الاندماج مرة أخرى.

وبصفة عامة يمكن القول أنه مهما تعددت الأسباب والمواقف الضاغطة لإحداث الصراع لدى المرأة العاملة، ومهما كانت الدوافع لخروجها للعمل، ومهما اختلف نوع العمل ومكانه، إلا أن الصراع النفسي من جهة مع طموحاتها ورغباتها وصراع الدور من جهة ثانية سيتمكنان منها لا محالة، خاصة في ضوء نظرة المجتمع لها من جهة وثقافته نحو دورها الأساسي في الأسرة، فكيف لها أن ترقى إلى تحقيق حياة أفضل وتوفق بينها وبين عملها إذا لم تتمكن من تخفيف حدة الصراع والتنازل عن بعض الطموحات، والتخطيط مع الزوج لإدارة شؤون الأسرة والاهتمام بها في ظل مستجدات العصر ومواقفه الحياتية.

الفصل الثالث:

البرنامج الإرشادي لخفض حدة الصراع لدى المرأة العاملة

تمهيد

إن صراع الأدوار من الحالات المهمة التي تصيب الجنسين عامة وخاصة من النساء العاملات، حيث أن المرأة تقوم بالعديد من الأدوار وتحاول جاهدة التوفيق بين الأدوار، لكن للأسف الشديد قد يصعب عليها في بعض الأحيان أن تقوم بالدور على أكمل وجه بسبب إرهاقها في الدور الآخر مما يجعلها تشعر بالضيق والتقصير لتقصيرها في دور من الأدوار، الأمر الذي يجعلها عرضة للانعزال وعدم المشاركة في النشاطات الاجتماعية الأسرية. وبسبب ازدياد عدد النساء العاملات في مملكة البحرين رأينا ضرورة وجود برنامج إرشادي لتخفيف حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.

ولذلك قمنا بإعداد برنامج إرشادي يتم فيه الاستعانة بتقنيات الإرشاد النفسي الجماعي من أجل خفض حدة صراع الأدوار لدى النساء العاملات.

وتعتبر مشكلة صراع الأدوار من المشكلات القديمة والتي يهتم بها علماء النفس والتربية والاجتماع والصحة النفسية، كما أنها ظاهرة معقدة الجوانب وتحتاج إلى جهد الكثيرين من القائمين على معالجة بعض الأعراض السلوكية لأفراد المجتمع خاصة المرأة العاملة، وهذه الرعاية أمر ضروري لاعتبارات كثيرة:

أولها الاعتبار الديني والأخلاقي والذي يحثنا على الاهتمام والرعاية للإنسان عامة، والمرأة العاملة بصفة خاصة، وثانيها ما يحقق إتاحة الفرصة للمرأة للمشاركة في الحياة العامة بجل أصنافها شأنها في ذلك شأن الفرد العادي. أما الاعتبار الثالث فهو مواكبة العالم في الاهتمام بالمرأة العاملة تحديداً، ثم يأتي الاعتبار الرابع وهو الاعتبار الاقتصادي والذي يتمثل في أن تقليص صراع الأدوار عند المرأة العاملة له عائد إنتاجي بحيث لا تصبح المرأة العاملة منغمسة في هذا الصراع، بينما تشارك وتساهم وبالتالي تنتج، إذا أخذنا في الاعتبار أن فئة النساء العاملات في المجتمع البحريني نسبة لها وزنها في المجتمع.

ونظرا للقدرات الهائلة لهؤلاء النساء العاملات التي تسمح لهم بالاستفادة الكاملة من الأنشطة التي يمارسها مقارنة مع النساء غير العاملات، فإنهم أيضا يحتاجون نوعا خاصا من الرعاية تساعد على استثمار تلك القدرات المتنوعة إلى أقصى حد ممكن.

وتلعب عملية الإرشاد النفسي دورا كبيرا في تحسين ظروفهم الحياتية بحيث تتاح لهم فرص الاستفادة من الفرص التدريبية والتربوية التي تمكنهم من التكيف في المؤسسات المختلفة التي يتواجدن بها ومع زملائهن (العزة، 2001، صفحة 91)، وذلك من خلال البرامج الإرشادية المتنوعة والتي تعتبر المتنفس الوحيد عن انفعالاتهم الناتجة عن صراع الأدوار، والتخفيف من المشاكل السلوكية التي يتعرض لها.

ويعد الإرشاد النفسي فرعاً من فروع علم النفس التطبيقي، و يعتمد في وسائله على فروع متعددة من فروع علم النفس الاجتماعي وعلم النفس التربوي وعلم النفس الصناعي وعلم النفس الارتقائي، وغيرها من العلوم الأخرى. وهو من المجالات التي لاقت اهتماما كبيرا من قبل المختصين والعاملين في مختلف المجالات العلمية.

وهذا يعني أن الإرشاد النفسي يضم عددا كبيرا من الخدمات، سواء الخدمات التربوية أو المهنية، أو النفسية...إلخ ، والتي تساعد الفرد على أن يفهم نفسه بالتعرف على الجوانب الكلية للمشكلة الشخصية، حتى يتمكن من اتخاذ قراراته بنفسه، وحل مشكلاته بموضوعية مجردة مما يسهم في نموه الشخصي وتطوره الاجتماعي والتربوي والمهني . ويتم ذلك من خلال علاقة إنسانية بينه وبين المرشد النفسي الذي يتولى دفع العملية الإرشادية نحو تحقيق الغاية العامة منها بخبراته المهنية.

1. تعريف البرنامج الإرشادي

يشير الباحثون في مجال الإرشاد إلى تحديد مفهوم البرنامج الإرشادية أو استراتيجية التدخل الذي يقوم المرشد النفسي بإعدادها، وذلك لتقديم التوجيه والدعم للأفراد الذين يعانون من صعوبات ومشكلات تعوق توافقهم النفسي والاجتماعي، وذلك من خلال طرح مجموعة

من التساؤلات تتعلق بالحاجة إلى هذه البرامج وهي: ماذا، ولماذا، وكيف، ولمن نقدم الخدمة، وأين نقدمها، ومتى نقدمها؟

ويقصد بالبرنامج ذلك البيان الكلي الذي يتضمن صورة عن الموقف الحالي في الحالة موضع التنمية والمشاكل والحاجات، مصحوبة ببعض الاقتراحات لحل هذه المشكلات من خلال أنشطة إرشادية محددة.

ويعرف "حامد عبد السلام زهران" البرنامج الإرشادي بأنه برنامج علمي مخطط ومنظم لتقديم مجموعة من الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة، فرديا وجماعيا للمسترشدين داخل الأسرة وخارجها (أولياء أمور التلاميذ) بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي، وتحقيق الصحة النفسية والتوافق النفسي والتربوي والاجتماعي بشكل سليم، بحيث يقوم بإعداده وتخطيطه وتنفيذه فريق من المختصين في العمل الإرشادي (المرشد النفسي، الأخصائي النفسي، الأخصائي الاجتماعي، مدير المدرسة، المعلم المرشد، أولياء الأمور)" (زهران، 1986، صفحة 439).

ويعرف الإرشاد النفسي من جهة أخرى بأنه عملية مساعدة الفرد على استخدام جميع إمكانياته وقدراته استخداما سليما للتكيف مع الحياة. أو هو عملية مساعدة العملاء لكي يتعلموا أساليب عيش جديدة ينتج عنها الرضا عن الذات والآخرين والتوافق مع متطلبات الحياة.

إن السلوك الذي تتصدى له البرامج الإرشادية في هذا الإطار يتضمن الأدوار والعلاقات الاجتماعية القائمة بين الفرد والآخرين، ومهام النمو الممكنة، وأساليب التوافق النفسية، حيث يبرز مفهوم الدور باعتباره أساسا مهما لدراسة السلوك البشري والتحكم فيه؛ فالفرد في أية لحظة من لحظات حياته إنما يقوم بأدوار معينة ما سواء أكان واعيا بذلك أم غير واع (سليمان، 2002، صفحة 167).

وهكذا يعتبر الإرشاد النفسي أحد هذه الأساليب لتقديم خدمات وقائية وعلاجية لمساعدة المرأة العاملة على التكيف مع بيئتها المهنية والاجتماعية والعلمية عن طريق إمدادها بالمعلومات الكافية، بهدف الوصول إلى الخط السلوكي الأمثل الذي يمكنها من النجاح في تحقيق أهدافها في الحياة داخل المؤسسة الانتاجية وخارجها.

إن البرنامج الإرشادي هو برنامج مخطط ومنظم في ضوء أسس عملية لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة فرديا وجماعيا لجميع من تضمهم المؤسسة أو الجماعة بهدف مساعدتهم في تحقيق النمو السوي والقيام بالاختيار الواعي المتعلق لتحقيق التوافق النفسي داخل الجماعة وخارجها، أي أنه خطة تتضمن مجموعة من الخبرات التربوية والمفاهيم يتم تنظيمها في إطار من الوحدات الشاملة.

وعليه، فإن البرنامج الإرشادي عبارة عن "برنامج مخطط ومنظم في ضوء أسس علمية لإمداد المسترشدين بمعلومات وخبرات وبيانات معينة وتقديم الخدمات الإرشادية من خلال جلسات تهدف إلى إحداث تغيير في الاتجاهات".

وقد ذكرت "زايد" من جهتها بأن البرنامج الإرشادي هو "إطار يتضمن مجموعة من الخبرات والتعليمات المصممة بطريقة متكاملة ومتابعة تخضع لمدة زمنية محددة وفقا لتصميم وتخطيط هدف محدد يعمل على تنمية الوعي وإكساب مهارات لتأدية الأدوار بفاعلية" (زايد، 2004، صفحة 161).

أي تلك "الخطوات المتتابعة التي يتم من خلالها تقديم خدمات الإرشاد من المرشد إلى المسترشد"، والعملية الإرشادية هي الجانب التطبيقي للإرشاد وبدونها يصبح الإرشاد مجرد آراء أو نصائح أو توجيهات (سيفان، 2005، صفحة 19).

وبرنامج الإرشاد هو ذلك البرنامج المخطط والمحدد والمنظم ضمن أسس علمية لتقديم خدمات توجيهية وإرشادية لفئة محددة أو عامة من الطلبة (عزيز و نمر، 1992). كما يعرف أيضا بأنه مجموعة من الأنشطة يقوم بها المسترشدون في تفاعل وتعاون بما يعمل

على توظيف طاقاتهم وإمكاناتهم فيما يتفق مع ميولهم وحاجاتهم وقدراتهم واستعداداتهم في جو يسوده الأمن والطمأنينة وعلاقة الود بينهم والمرشد.

ولو تأملنا التعريفات السابقة لوجدناها تتضمن ما يلي:

- ✓ التركيز على أن يفهم الشخص المستفيد من عملية الإرشاد والذي يطلق عليه المسترشد ما عنده من إمكانيات وقدرات، ويعمل على تنميتها إلى أقصى حد ممكن.
- ✓ المساعدة من قبل شخص مؤهل ومدرّب وصاحب خبرة لشخص آخر يحتاج للمساعدة لفهم موضوع معين أو ليحل مشكلة يواجهها.
- ✓ يجب تحقيق التوافق البيئي والاجتماعي والصحي والنفسي.. إلخ في شتى مجالات الحياة المعيشية.

2. أهداف البرنامج الإرشادي

إن طبيعة هذه البرامج الإرشادية هي طبيعة إجرائية بشكل منهجي، وترتكز على أساس علمي. وهذا الإجراء المنهجي للتدخل الإرشادي يقوم على افتراضين أساسيين: أولهما: هو أن السلوك السوي والشاذ للفرد يمكن فهمه والتنبؤ به. وثانيهما: أن السلوك يمكن ضبطه والتحكم فيه إذا توافرت شروط المساعدة المناسبة والوسائل والأنشطة النفسية المعينة على ذلك، التي يقوم المرشد عامدا بإدخالها في خبرة الفرد بوصفها وسائل ذات تركيب محدد لمنع السلوك المضطرب أو علاجه.

ويرى الباحثون في مجال الصحة النفسية والإرشاد النفسي أن ثمة مجموعة من الأهداف تسعى البرامج الإرشادية والتدريبية إلى تحقيقها لدى فئة النساء العاملات اللواتي يعانين من صراع الأدوار، وهذه الأهداف تتباين بتباين المشكلات التي يعانون منها في مساراتهن المهنية المختلفة وظيفية، عمل منزلي، أمومة...، وديمومتها، وشدتها وخطورتها على الصحة النفسية للفرد أو الجماعة. فأهداف البرامج الإرشادية التي تقدم خدمات تربية غير أهداف البرامج التي تقدم خدمات مهنية.

كما أن أهداف البرامج الإرشادية التي تقدم لأشخاص يعانون من مشكلات بسيطة في التوافق النفسي أو الاجتماعي أو الانفعالي هي غير أهداف البرامج التي تقدم لأشخاص يعانون من مشكلات حادة وشديدة الخطورة. كذلك البرامج التي تقدم للأطفال غير البرامج التي تقدم للكبار من حيث الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وهي كذلك غير البرامج التي تقدم لذوي الاحتياجات الخاصة.

- الأهداف العامة:

يهدف البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة الحالية إلى إرشاد المرأة العاملة التي تعاني من حدة صراع الأدوار، وذلك من خلال أنشطة وتقنيات مخطط لها للتأثير في العمليات المعرفية التي تزيد من حدة صراع الأدوار، والتدريب أثناء الجلسات الإرشادية على المهارات السلوكية المعرفية لإعادة البناء المعرفي والحديث الذاتي الإيجابي والالتزان الانفعالي من أجل تخفيض حدة صراع الأدوار من خلال مواقف اجتماعية مخطط لها بشكل مدروس بما يتناسب واحتياجات أفراد العينة. وتهدف خطة البرنامج لتحقيق ما يلي:

- 1- تخفيف حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.
- 2- تنمية المهارات الاجتماعية اللازمة في المواقف الحياتية بشكل عام والبيئة الأسرية على وجه خاص مثل مهارة الحديث، والتفاعل، الخطاب.
- 3- تنمية المهارات الإيجابية للتواصل مع الآخرين، والبعد عن الإنسحابية كمهارات سلبية.
- 4- مواجهة المشكلات التي تعترض لها المرأة العاملة في جميع موقفها الحياتية.
- 5- توضيح أهمية الالتزان الانفعالي وكيف يمكن أن تتحكم المرأة في انفعالاتها.
- 6- إدارة الوقت وتنظيم الأعمال.
- 7- تنمية وتطوير شخصية المرأة العاملة بما يتناسب مع الأدوار التي تقوم بها.
- 8- مساعدة المرأة العاملة على التوافق في مختلف الجوانب الحياتية.
- 9- مساعدة المرأة العاملة على التحكم في المشاعر السلبية التي تنتابهم أثناء تأدية أدوارهم.

10- تكوين أنماط إيجابية فكرية وسلوكية لدى أعضاء الجماعة الإرشادية لتطوير وبناء الذات، وتدعيم الثقة بالنفس، من خلال طرح المواضيع التي تصب في إطار خفض حدة صراع الأدوار.

- الأهداف الخاصة:

قمنا بوضع أهداف خاصة لكل جلسة إرشادية من جلسات البرنامج، والتي تحقق الأهداف العامة للبرنامج. فكل جلسة من الجلسات الاثني عشر تتضمن مجموع من الأهداف الفرعية التي تندرج تحت الأهداف العامة. ومن هذه الأهداف ما يلي:

- 1- إتاحة المجال للتفاعل الاجتماعي والاندماج بين أعضاء الجماعة الإرشادية.
- 2- تشجيع الأعضاء على التعبير عما يعانونه بحرية دون خشية اللوم، والتحدث عن مشاعرهم بتلقائية.
- 3- تدعيم الثقة بالنفس، والاستبصار بالذات.
- 4- شعور الأعضاء بالتقدير وإثبات الذات نتيجة للتشجيع على المناقشة والحوار والنجاح في المواقف التعليمية، والواقعية.
- 5- اكتساب مهارات الحوار واتخاذ القرار من خلال لعب الأدوار في مواقف تحاكي الحياة الاجتماعية.

وتتجلى أهداف البرامج القائمة كذلك على الإرشاد المتعدد الأوجه في الآتي:

1. إنقاص المعاناة النفسية وتحسين النمو الشخصي بالسرعة الممكنة.
2. تغيير السلوك إلى سلوكيات إيجابية وفعالة.
3. تغيير المشاعر السلبية إلى مشاعر إيجابية.
4. تغيير الصورة العقلية السلبية للذات إلى صور إيجابية.
5. تغيير الأحاسيس السلبية إلى أخرى إيجابية.
6. تغيير الجوانب المعرفية غير المنطقية إلى جوانب منطقية وتصحيح الأفكار الخاطئة.

7. إكساب الشخص المعني بالإرشاد النفسي المهارات في تكوين علاقات اجتماعية جيدة ومتنوعة (الشناوي، 1996، صفحة 265).

وتهدف البرامج الإرشادية عموماً إلى:

- تحقيق الصحة النفسية للمسترشد وتحقيق الذات.
- تحقيق النمو النفسي السليم للمسترشد.
- المساعدة على التفاعل الاجتماعي وبناء علاقات اجتماعية ناجحة.
- تعزيز السلوكيات الإيجابية لدى الأفراد.
- مساعدة الأفراد على الاستبصار بمشكلاتهم وحلها وتعزيز ثقتهم بأنفسهم.
- التدريب على ضبط الانفعالات وتعديل أساليب التفكير والاتجاهات السلبية
- تنمية المواهب والقدرات لدى الأفراد خاصة الطلاب.

هذا وتختلف أهداف البرنامج الإرشادي باختلاف الشرائح التي تشارك في هذا البرنامج (نساء عاملات، أولياء، تلاميذ، مراهقين، معاقين.....الخ).

أما فيما يخص منطلقات وركائز نجاح البرنامج الإرشادي، إذا أراد أي مرشد أن يضمن انطلاقة صحيحة لبرنامج الإرشادي فلا بد له من الإجابة على التساؤلات التالية:

1. لمن؟ أي لمن سيوجه هذا البرنامج (التحديد الدقيق للفئة المستهدفة).
2. لماذا؟ أي ما يمكن تقديمه للمشاركين في البرنامج (التحديد الدقيق لأهداف البرنامج العامة والسلوكية).
3. ماذا؟ أي ما يمكن تقديمه للمشاركين في البرنامج (تحديد الممارسات والأنشطة والمواقف).
4. كيف؟ أي طريقة تقديم البرنامج (تحديد الاستراتيجيات والأساليب المتبعة في التنفيذ).
5. متى؟ أي المجال الزمني لتنفيذ البرنامج (تحديد تاريخ بدء البرنامج والانتهاؤه منه).

6. في أي إطار؟ أي تحديد الإطار النظري للبرنامج (الاعتماد على نظرية واحدة أو عدة نظريات لأن ذلك من شأنه تحديد الاستراتيجيات والأساليب).

وهناك مشكلات قد تعوق تنفيذ البرنامج الإرشادي:

- نقص التمويل المالي اللازم مما يؤدي الى نقص التجهيزات المطلوبة.
- نقص الوعي الإرشادي العام ووجود اتجاه لدى بعض الافراد برفض برامج الارشاد لخلطهم بينها وبين العلاج النفسي .
- نقص اهتمام الادارة بالإرشاد النفسي وخدماته وجعلها خدمات صورية فقط.
- عدم تعاون الاسرة وغيرهم ممن يستطيعون تدعيم البرنامج الإرشادي.
- صعوبة عملية تقييم البرنامج حيث قد تستغرق وقت طويل وبعض عناصر البرنامج قد تخضع للتقييم الذاتي العام، وقد تكون بعض عناصر التقييم صعبة التحديد.

3. أهمية البرنامج الإرشادي

تتمثل أهمية البرنامج الإرشادي في أهمية ما يتناوله من استخدام تقنيات الإرشاد النفسي الجماعي مع النساء اللاتي لديهن حدة في صراع الأدوار ولما يسهم في تخفيف حدة صراع الأدوار لديهن. وتظهر الأهمية من خلال المنطلقات التالية:

- الأهمية النظرية:

- أهمية البرنامج في المجال التربوي والسيكولوجي ويتناول صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بما ينعكس في إحداث التوافق النفسي والاجتماعي لدى النساء العاملات.

- يعتبر من البرامج التجريبية التي تبين أهمية ما يعطيه من مفاهيم وحقائق للنساء العاملات وكيفية تخفيف الصراع الناتج عن تعدد الأدوار وذلك من خلال ما يكتسبه من مهارات اجتماعية ومهارات ذاتية تؤهل النساء العاملات لتخفيف حدة الصراع وكيفية التوفيق بين الأدوار وعدم الشعور بالذنب والتقصير.

- يعتبر من البرامج التي تعمل على صقل الشخصية بأبعادها ومكوناتها المختلفة مما يسهم في القدرة على تحمل المسؤولية والتوفيق بين الأدوار التي تقوم به المرأة العاملة.

- الأهمية التطبيقية:

تتضح الأهمية التطبيقية للبرنامج من خلال ما تسهم به طريقة الإرشاد النفسي الجماعي في لفت انتباه المهتمين في قضايا المرأة وذلك من أجل تحقيق التوافق الأفضل للمرأة العاملة من حيث التدريب على التكيف من خلال قيامها بأدوارها الاجتماعية التي تقوم بها.

تسليط الضوء على كيفية التعامل مع (حدة صراع الأدوار) وتجنب المشاعر السلبية التي تنتاب المرأة العاملة كالشعور بالذنب من التقصير في أداء الأدوار المطلوبة منها والبعد عن التقييم السالب للشخصية، والمهارات الاجتماعية، والأنشطة الاجتماعية حيث أن هذه العوامل تسهم في تشكيل الشخصية وتتمى القدرة على المواجهة والتكيف مع الضغوطات الخارجية.

دعم الاتجاهات الإيجابية وكيفية الفصل بين مشاكل العمل والمنزل والعلاقات الاجتماعية والشخصية وكيفية التفاعل مع الآخرين والتمتع بوقت خاص للاسترخاء.

للبرنامج الإرشادي أهمية كبيرة في تقليص حدة صراع الأدوار بالنسبة للمرأة العاملة.

وفي هذا السياق نسرّد أهمية البرامج الإرشادية بشكل عام وهي كالآتي:

1. يمنع الارتجال ويساعد على دراسة ما سيتخذ من إجراءات إرشادية لتنفيذها.
2. إتاحة الفرصة لوجود بيان يحدد الهدف والوسيلة لبلوغه.
3. تعيين الحدود التي تعمل في إطارها التوعية الإرشادية.
4. وجود الإطار الذي يمكن على أساسه الحكم على الاتجاهات الجديدة وقياس النجاح أو الفشل.
5. ضمان عدم انتكاس البرامج عند تغيير القائمين بالإرشاد.

6. وجود الدليل الذي يفسر طلب اعتمادات مالية لتنفيذ البرامج الإرشادية.

7. تجنب ضياع الموارد المتاحة.

8. اكتشاف وتنمية القيادات المحلية.

ويمكن إجمال الفوائد التي يجنيها المتخصص في مجال تصميم البرامج الإرشادية في

الآتي:

✓ إن تخطيط البرامج الإرشادية والتدريبية يعد من بين الأدلة الموجهة لكل من المرشد والحالة المسترشدة، وينبغي على الطرفين أو أطراف أخرى أن يتفقا على الخطة الإرشادية قبل تنفيذها، لأن هناك العديد من المشكلات التي تظهر لدى كل من المرشد أو الحالة عند تنفيذ الخطة.

✓ تعد الخطة الإرشادية مهمة في التعرف إلى مدى ما تحقق من الأهداف المرحلية (الأهداف المتعلقة بالعملية الإرشادية المتفق عليها، والأهداف النهائية للخطة، الأهداف المتعلقة بالنتيجة).

✓ تعد الخطة الإرشادية مفيدة للمرشد والحالة، وذلك لتبيان جدواها بعد الانتهاء من تطبيقها ومعرفة الأثر الذي أحدثته في الحالة عقليا وسلوكيا وانفعاليا ونفسيا.

✓ تساعد الخطة الإرشادية الحالة على تحليل التدخلات الإرشادية ونقدها حتى تتناسب مع تحقيق أهدافه المرحلية على أفضل صورة.

✓ تسهل الخطة الإرشادية المعدة بإتقان التي توضح مشكلات الحالة وأساليب التدخل الإرشادي التي يقوم المرشد بتنفيذها خلال الجلسات الإرشادية أو التدريبية.

✓ مناقشة الحالة مع فريق العمل الإرشادي الذي يضم في الغالب الطبيب النفسي والمرشد النفسي والأخصائي الاجتماعي والأهل، هذا الأمر يساعد على معرفة التغيرات التي حدثت لدى الحالة نتيجة للخطة الإرشادية المتبعة وشخصية المرشد المسئول عن تطبيق الخطة.

إضافة إلى ما سبق، فإن فوائد التخطيط للبرامج الإرشادية تكمن في أهمية حل المشكلات الأول بالأول حتى لا تتفاقم وتزداد حدتها وتتطور عندما لا تجد الحلول المناسبة في الوقت المناسب. لذلك فالبرامج الإرشادية تبنت في مناهجها طرائق عدة لمواجهة مثل تلك المشكلات الطارئة (النمائية والوقائية والعلاجية).

يشير محتوى البرنامج الإرشادي إلى المعرفة والمعلومات المفيدة والهامة والمعطاة في الوقت المناسب، والتي تثير اهتمام الدارسين لتكون نتيجة لإقبالهم على البرنامج التعليمي، ويندرج المحتوى ضمن مجمل المفاهيم التي تدرس كالحقائق، والنظريات، والأفكار، والمبادئ. ومن أهم الخصائص والسمات التي يتمتع بها البرنامج الإرشادي نجد:

1. التنظيم والتخطيط: يجب أن يكون للبرنامج الإرشادي والتدريبي استراتيجية منظمة ومخطط لها من قبل الخبراء الذين يملكون خبرات علمية وتطبيقية في مجال تصميم البرامج الإرشادية. فالتخطيط والتنظيم يتضمن تغطية عناصر البرنامج الإرشادي من حيث التمهيدي له، ووضع الأهداف، واختيار الأفراد المستهدفين، وخطوات سيره، بحيث لا تسبق مرحلة مرحلة أخرى.

2. المرونة: ويقصد بها أن البرنامج ليس ثابتاً ثباتاً قطعياً من حيث الجلسات والتقنيات المستخدمة فيه، وإنما هو مرن وقابل للتعديل في ظل المستجدات والظروف التي تطرأ على العملية الإرشادية والبيئة المحيطة بها، والمتغيرات الطارئة التي تحدث للمسترشد المرض أو التحسن المفاجئ.

3. الشمول: أي أن الشمولية في البرنامج لا تعني وقوف البرنامج عند جزئية من المشكلة، بل يجب أن يكون شاملاً لجميع أبعادها الاجتماعية والنفسية والانفعالية، كما يتضمن الشمول أدوات القياس المناسبة والتقنيات وغيرها من العناصر الأساسية في البرنامج.

4. التكامل: بمعنى أن تتكامل عناصر البرنامج مع المعطيات التي تم جمعها ينبغي أن تنتظم وتتكامل ضمن الشخصية برمتها في وحدتها التاريخية والدينامية والحالية .

5. الموضوعية: يجب أن يكون البرنامج موضوعيا من حيث النظرية التي يستند إليها، نظرة المرشد إلى المشكلة، الأدوات والمقاييس الخاصة بالفحص والتشخيص والتقويم والتقويم، التقنيات الإرشادية المستخدمة، وأحكام المرشد والآخرين على عملية الإرشاد النفسي برمتها، والإطار المرجعي الثقافي الذي يطبق فيه البرنامج، بحيث تكون النتائج التي يحصل عليها، البرنامج مناسبة للبيئة الاجتماعية بما فيها من قيم وعادات اجتماعية أصيلة.

6. الدقة وسهولة التطبيق: بمعنى أن يكون البرنامج دقيقا في تحديد أهدافه وسيره وتفسير نتائجه، وأن تكون إجراءاته سهلة التطبيق من قبل المرشد النفسي والمعاق عقليا القادر على فهمها وتمثلها دون أدنى صعوبة.

7. إمكانية التعميم: أي إمكانية تطبيقه إذا توافرت الشروط اللازمة له على أفراد يعانون من المشكلة نفسها التي يتصدى لها البرنامج.

4. الأساس النظري للبرنامج الإرشادي

من خلال التحليل السيكولوجي للكتابات النظرية في مجال صنع الأدوار والمرأة العاملة والتي تناولت أهم مظاهره وأبعاده المختلفة، توصلنا إلى ضرورة ربط هذه الكتابات النظرية بالجوانب العملية، لذلك تم تصميم المقياس من خلال الرجوع إلى محتوى هذه الكتابات.

ومن خلال الرجوع إلى الدراسات والأبحاث التطبيقية التي أجريت في مجال الصراع بصفة عامة وصراع الأدوار بصفة خاصة والتي تناولت جانبا من هذه المظاهر والأشكال المختلفة للصراع الأدوار، رأينا أن نستفيد من هذه النتائج أثناء تصميم البرنامج الإرشادي.

وفيما يلي أهم الأسس التي يقوم عليها البرنامج الإرشادي في الدراسة الحالية:

يرتكز المنهج المتبع في البرنامج الإرشادي على النظرية السلوكية، حيث أن البرنامج يركز بشكل مباشر على تعديل المظاهر السلوكية لصراع الأدوار، حيث ينصب منهج البرنامج على ثلاثة محاور أساسية وهي كما يلي:

- 1- التغيرات الانفعالية والمشاعر السلبية الناتجة عن صراع الأدوار.
- 2- الأفكار السلبية والشعور بالذنب وحديث الذات المحبط.
- 3- خلل في السلوك الاجتماعي الذي يتسم بالعدوانية وعدم الاتزان الانفعالي وعدم التكيف في الحياة الاجتماعية والمهنية.

ينبني الأساس النظري للبرنامج الإرشادي على ما يسمى ببناء البرنامج¹⁹. إن بناء البرنامج هو ذلك النشاط المستمر المشترك بين أجهزة الإرشاد ومستقبلية حيث تعرف من خلاله المشكلات وتحدد فيه الأهداف كما تتخذ فيه الإجراءات لبلوغ تلك الأهداف. ويعني ذلك أن البناء هو الإجراء التطبيقي للتخطيط. ويهدف بناء البرنامج الإرشادي إلى تنمية مهارات مجموعة من الأفراد أو إكسابهم مهارات جديدة (الطنوبي م.، 1998 ، صفحة 186).

فالأسس العامة التي تقوم عليها البرامج الإرشادية هي مجموعة من الأسس النفسية والاجتماعية والطبية التي لا يمكن الاستغناء عنها عند عملية تصميم هذه البرامج، لأنها تعد في نظر المرشد المحددات الأساسية لعملية التدخل الإرشادي، وأهم هذه الأسس نجد:

• الأسس العامة

وتعني ثبات السلوك الإنساني نسبياً وإمكانية التنبؤ به، وقابليته للتعديل والتوجيه والتعلم، كما أن هذا السلوك فردي واجتماعي، ومن حق المرأة العاملة في المجتمع البحريني أن تقرر حقها في الإرشاد والعلاج.

• الأسس النفسية والتربوية

¹⁹ – Constructing of Program.

يجب على المرشد أن يأخذ باعتباره أثناء وضع البرنامج الإرشادي الفروق الفردية بين النساء العاملات سواء من ناحية النمو العقلي والجسمي والاجتماعي، واستعدادهن ورغبتهم في التدخل الإرشادي، و بشكل عام، الفروق بين الأطفال الصغار والمراهقين والكبار، مع مراعاة الفروق بين الجنسين.

• الأسس الاجتماعية

ومن هذه الأسس الاهتمام بالفرد باعتباره عضوا في جماعة. إن هذا المبدأ مكمل للمبدأ الذي سبق أن أشرنا إليه سابقا ألا وهو: أن السلوك الإنساني فردي - اجتماعي، أي أن الإنسان كائن اجتماعي، ويعيش في واقع اجتماعي وله معايير وقيمه، ويعيش مع جماعة في كيان اجتماعي يؤثر في الفرد ... فلا يمكن أن ننظر للإنسان بحد ذاته دون أن يأخذ بالحسبان الجماعة التي ينتمي إليها، والمجتمع الذي يعيش فيه.

ومن الأسس الاجتماعية أيضا الاستفادة من المجتمع في الإرشاد النفسي، إن وسائل الإعلام والتوجيه والتثقيف في المجتمع تسهم في صوغ شخصية الفرد، كما أن هناك مؤسسات اجتماعية متخصصة لتقديم التوجيه والإرشاد ودور العبادة، ومكاتب الخدمة الاجتماعية، أو التأهيل المهني، أو رعاية المعاقين، هذا بالإضافة إلى أن المدرسة لها دور كبير ومهم يمكن أن تسهم فيه من خلال تقديم عمليات الإرشاد النفسي الفردي والجماعي لعدد كبير من نساء المجتمع وشاباته، سواء عن طريق المرشدين أو عن طريق المدرسين المرشدين.

تعنى الأسس الاجتماعية الاهتمام بالفرد كعضو في جماعة يؤثر فيها ويتأثر بها، وهي تتعلق بدراسة طبيعة المجتمع الذي يعيش فيه المتعلم، ومعرفة أهداف هذا المجتمع وموارده وما يسوده من قيم وعادات وتقاليد، وذلك حتى يبنى البرنامج بما يتناسب مع هذا المجتمع، فالإنسان لا يعيش في فراغ بل يمارس نشاطه في مجتمع معين، وهذا المجتمع له خصائصه ومؤثراته التي تؤثر في النشاط البشري فيه.

ولذا فمن المهم أن تراعى قوة الصلة بين ما يقدم للدارسين وبين جوانب حياتهم واحتياجاتهم وذلك لأن كل منهج يقوم على دعائم فلسفية تربوية معينة وهذه الفلسفة ترتبط بفلسفة المجتمع وتتصل اتصالاً وثيقاً به.

• الأسس الفيزيولوجية

حيث أنه على المرشد أن يدرك تمام الإدراك هذه العلاقة الوثيقة بين النفس والجسد ويأخذها بالحسبان حينما يتعامل مع المرأة العاملة، وأن يدرك العلاقة القوية بين الانفعالات المزمنة التي تتعرض لها، وبين مختلف أشكال الاضطرابات السلوكية.

• الأسس الفلسفية

إن البرنامج الإرشادي يجب أن يراعى طبيعة النسق الفلسفي الخاص بالمرحلة التي يمر بها الأفراد الذين يعانون من المشكلة، والإطار العام الذي يتناول أسلوبها في تحقيق تلك الأهداف، بحيث يحرص على عدم حدوث أي تناقض بين أهداف البرنامج وبين خصائص الأفراد الخاضعين للبرنامج وأهدافهم، التي تتمثل في رغبتهم أو رغبة المحيطين بهم في التغلب على مشكلاتهم، وهو ما يهدف إليه الإطار العام للبرنامج، وذلك للوصول إلى أفضل الوسائل التي تناسب قدراتهم وإمكانياتهم.

بينما استطرد العلماء أسس بناء البرامج الإرشادية فيما يلي:

• الأسس النفسية

تتميز كل مرحلة من مراحل حياة الفرد بخصائص جسمية ونفسية معينة تميزه في مراحل نمو مختلفة وهذا بالضرورة يجب أن يؤثر على حاجات واهتمامات الفرد (فائقة، 1995). وهى تتعلق بالمتعلم من حيث معرفة خصائصه وميوله ومطالب نموه وأنسب طرق التعليم والتعلم التي تتناسب مع تلك الخصائص، فهو الأساس الذي ينطلق منه البرنامج،

فالمتعلم هو محور العملية التعليمية وجوهرها، وله خصائص ومطالب نمو يجب معرفتها ويجب مراعاتها عند تخطيط البرامج التعليمية.

وقد اتفق المربون على أهمية دراسة خصائص النمو وحاجاته وأنسب طرق التعليم وضرورة مراعاة البرنامج لها والعمل على إشباعها عند تخطيط المواقف التعليمية للبرنامج. لذلك روعي دراسة الخصائص الجسمية والنفسية للأفراد عند بناء البرنامج وتخطيط المواقف التعليمية والاستفادة منها في ضوء المحتوى التعليمي للبرنامج المعد، وكذلك الوسائل التعليمية بما يتناسب مع هدف تلك الخصائص.

• الأسس الأكاديمية

تتعلق الأسس الأكاديمية بالمادة أو المواد المتعلمة التي يتضمنها البرنامج المقترح وذلك من حيث فلسفة هذه المادة، ومكوناتها المتعددة، وطبيعة تعليمها، وتتابع موضوعاتها، واختيار أفضل تنظيم لمحتوى البرنامج الإرشادي بما يتفق مع طبيعة المتعلم. وذلك كما أشار (الطنوبي م.، 1998) موضحا الأسس التي يجب مراعاتها عند التخطيط للبرامج الإرشادية:

1. يوضع البرنامج الإرشادي على أساس فهم وإلمام كامل بالموضوع والظروف المحلية.
2. اختيار المشكلات الحقيقة المعبرة عن حاجات الأفراد.
3. يتضمن أهداف جوهرية ومحددة.
4. يناسب مستوى الأفراد الاجتماعي والاقتصادي.
5. يكون له صيغة موجهة تجاه تحسين قدرة الأفراد على حل مشكلاتهم بطريقة فردية أو جماعية.
6. يكون للبرنامج خطة محددة للعمل بحيث تكون أهدافه واضحة ومحددة على كافة مستوياته.

7. يتصف بالثبات والمرونة الكافية لمقابلة المواقف المتغيرة على المدى الطويل والتغيرات الحادثة في المدى القصير والمواقف الطارئة.
8. يتم تنفيذه عن طريق أفراد ذوي فاعلية وكفاءة ومدرّبين تدريباً جيداً مع مراعاة الاستفادة من القيادات المحلية التطوعية في مرحلتها تخطيط وتنفيذ البرنامج.
9. يمهّد البرنامج إلى الطريقة التي تقيم نتائجها.

5. مكونات البرنامج الإرشادي

للبرامج الإرشادية العديد من المكونات منها:

- تحديد الجمهور الذي يوجه إليه البرنامج الإرشادي: وذلك بالتعرف على خصائصهم واهتماماتهم المختلفة ونوعية البرامج التي تناسبهم.
- تحديد نطاق ومجالات البرنامج الإرشادي: وهل يشمل محاولة رفع الكفاءة الإنتاجية لمحصول معين أم نشر الصناعات الريفية... الخ.
- وجود قنوات ومؤسسات المساهمة الأهلية لتحقيق هذه البرامج الإرشادية: ويتم ذلك عن طريق القيادات الريفية.
- وفي سياق حديثنا عن نماذج بناء البرنامج الإرشادي، نجد أن هناك نماذج متعددة لبناء البرنامج الإرشادي، تلك النماذج وإن اختلفت في عدد مراحلها، إلا أنها تتشابه في مضمونها، ومن تلك النماذج:

شكل (1): نموذج (المقصود، 1988) في بناء البرنامج الإرشادي.

يتكون نموذج (المقصود، 1988) من أربع خطوات هي: تحليل الموقف أو الحالة، وتحديد الأهداف، وتصميم البرنامج، وتنفيذ البرنامج، ويلاحظ على هذا النموذج إغفاله لتقييم البرنامج كأحد الخطوات الهامة في إعداد وبناء البرنامج الإرشادي، على الرغم من أن "عبد المقصود" أشار إلى أهمية التقييم للبرامج الإرشادية في دراسته.

شكل (2): نموذج الطنوبي في بناء البرنامج الإرشادي (الطنوبي م. و الصادق سعيد عمران، 1997)

يتكون نموذج الطنوبي من ثلاث مراحل هي: مرحلة التخطيط، ومرحلة التنفيذ، ومرحلة التقويم، وتكون المراحل الثلاثة في مجملها تسع خطوات أساسية متتالية. ويلاحظ على هذا النموذج أنه لم يوضح بداية ونهاية كل مرحلة من المراحل الثلاث الأساسية وما هي الخطوات التي تتفرع من كلاً منها وعددها، الأمر الذي قد يسبب لبس لدى الباحث أثناء التطبيق. كما أن النموذج عندما اقترح أن تكون تهيئة الجماهير نفسياً أحد خطوات البرنامج قام بوضع هذه الخطوة قبل خطوة وضع خطط البرنامج الإرشادي، ونرى أنه من الأفضل أن تكون خطوة تهيئة الجماهير نفسياً بعد خطوة وضع خطط البرنامج وقبل خطوة تنفيذ البرنامج.

6. خطوات بناء البرنامج الإرشادي

لإعداد برنامج الإرشاد الجماعي - لخفض صراع الأدوار لدى النساء العاملات، قمنا بما يلي :

- الإطلاع على بعض الدراسات السابقة "الأجنبية والعربية" التي تناولت الصراع بشكل عام وصراع الأدوار لدى المرأة العاملة بشكل خاص.
- إعداد استمارة استطلاع رأي للموظفات العاملات قدمت في صورة أسئلة مفتوحة قدمت إليهن للتعرف على درجة صراع الأدوار.
- إعداد الصورة الأولية للبرنامج الإرشادي، وعرضها على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية والإرشاد النفسي للاستفادة من استشارتهم وخبراتهم وتوجيهاتهم في الإعداد والتخطيط لمحتوى البرنامج.

لقد وضعت عدة نماذج لدراسة الخطوات المختلفة التي تنطوي عليها عملية وضع البرامج الإرشادية. ونورد هنا مرحلتين أساسيتين في بناء البرامج الإرشادية:

أولاً: مرحلة تخطيط البرنامج:

وتتطوي هذه المرحلة على أربعة خطوات رئيسية هي:

(1) **تجميع الحقائق عن الوضع الراهن**، وتوجد في هذا السياق ثلاث أنواع من الحقائق والمعلومات التي تطلبها عملية تخطيط البرنامج الإرشادي وهي: (البيانات الاجتماعية، البيانات الاقتصادية، البيانات التكنولوجية).

(2) **تحليل الوضعية**، ويتم خلال هذه العملية ترجمة بيانات الوضع الراهن إلى معلومات قابلة للاستعمال والاستفادة منها في التعرف على الموقف والمشاكل القائمة، وبدون ذلك تصبح تلك البيانات مجموعة من الأرقام ليس لها معنى ولا تهدف لشيء.

(3) **تحديد الحاجات والمشكلات**، وذلك بمقارنة البيانات الخاصة بالوضع الراهن (بعد تحليلها) مع بيانات الوضع المرغوب (نتائج الأبحاث العلمية) يتضح التباين بين الموضعين والذي يمثل الحاجات أو المشاكل (الفجوة أو الثغرة).

(4) **تحديد الأهداف**: ويتم من خلال هذه الخطوة تحديد الأهداف المرجو تحقيقها من خلال البرنامج ، ويجب وضع أولويات لهذه الأهداف تتفق مع رغبات وحاجات الزراع الملحة.

ثانياً: مرحلة تنفيذ البرنامج:

وتتطوي هذه المرحلة على أربعة خطوات رئيسية هي:

(1) **وضع خطة العمل**: وتعرف خطة العمل بأنها عبارة عن خطة تفصيلية تشتمل على مجموعة من الإجراءات المحددة لتنفيذ العمل المتصل بالمراحل التي اشتملت عليها البرنامج. وعموماً تتضمن خطة العمل المعلومات التالية:

أ- الموضوعات الرئيسية أو المشاكل المراد معالجتها وفقاً للأهداف.

ب- الأهداف المراد تحقيقها.

ج- وصف موجز لنوع العمل المراد إنجازه وتحديد الطرق والوسائل التعليمية المستخدمة لذلك.

د- تحديد الجمهور المراد الوصول إليه.

هـ- تحديد الأشخاص المطلوب مساهمتهم في العمل وأماكن التنفيذ.

و- جدول زمني يبين الوقت المخصص لكل مرحلة بالبرنامج.

ز- تقييم نتائج الخطوات التنفيذية ومعرفة مدى ما تحقق من أهداف البرنامج.

(6) **تنفيذ خطة العمل:** ويتم في هذه الخطوة تنفيذ الأنشطة التعليمية التي جاءت في خطة

العمل مع التقيد بواجبات وأدوار كل العاملين بالبرنامج الإرشادي والفترة الزمنية المحددة.

(7) **تقرير مدى التقدم في تنفيذ البرنامج:** وتشمل هذه الخطوة تقييم النتائج التي حققها

البرنامج في ضوء التغييرات المرغوبة التي حدثت في سلوك المزارعين، والتغييرات التي

طرأت في أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية.

(8) **إعادة النظر بالبرنامج:** وتشمل هذه الخطوة مراجعة كل الخطوات التي اتبعت في

تخطيط وتنفيذ البرنامج وذلك بغرض:

أ- إيجاد نقطة بداية جديدة مبنية على التقدم الحادث وفي ظل الظروف الأوضاع الجديدة.

ب- التحقق من فاعلية البرنامج في تغيير سلوك جمهور المسترشدين.

ج- التحقق من السير في اتجاه الأهداف الموضوعية.

د- تحديد نقاط القوة للاستمرار في إتباعها ونقاط الضعف لتلافيها مستقبلاً.

هـ- المساعدة في تحديد أسبقية المشاكل في الوضع الجديد.

كما يمر بناء أي برنامج بعدة مراحل وتشمل الآتي:

✓ مرحلة تحديد الأهداف: حيث يكون الهدف غاية محددة المعالم يسعى الفرد أو

الجماعة للوصول إليها وبلوغها.

✓ مرحلة اختيار المحتوى وتنظيمه.

✓ مرحلة اختيار وتخطيط الأنشطة والوسائل التعليمية.

✓ مرحلة التقويم.

تعتبر الأهداف أولى الخطوات التي يجب مراعاتها عند التخطيط لأي برنامج مقترح. فهي المعيار الذي تختار في ضوءه محتويات البرنامج وتحدد أساليب تدريسه وطرق تقويمه كما أنها توجه المعلم وتساعد في اختيار الخبرات التربوية المناسبة، فمن أبرز معالم أي برنامج مقترح وضوح الأهداف وتسلسلها وتحديدتها ويعتبر التحديد الدقيق والواضح للأهداف التربوية من أهم خطوات تصميم البرنامج.

كما أن خطوة تحديد الأهداف تسهل عملية اختيار الأنشطة التربوية المناسبة المتضمنة في البرنامج وتوجيهها لتسهيل تحقيق الأهداف المنشودة والمرجوة بسهولة. وبقدر وضوح الأهداف وسلامة صياغتها وتحديدتها يتحدد مدى إمكانية تحقيقها بنجاح (فائقة، 1995).

ولهذه الأهداف مستويات مختلفة هي:

✓ الأهداف التربوية العامة: هي أهداف واسعة النطاق وعامة، وتحقق عن طريق عملية تربوية كاملة كأهداف مرحلة تعليمية مثلا.

✓ الأهداف التعليمية: والأهداف هنا خاصة نظرا لارتباطها بمقرر دراسي معين أو وحدة تدريسية وهذه الأهداف تحقق بدقة.

✓ الأهداف التدريسية: والأهداف هنا تصاغ أكثر تفصيلا وأكثر دقة وتحديدًا وتعتبر وصفا لسلوك المتعلم (كوجك، 2003).

ويجب أن تتنوع الأهداف التدريسية بحيث تشمل جوانب النمو المختلفة وهي:

✓ أهداف معرفية: وهي الأهداف التي تركز على الجانب العقلي والمعلومات والحقائق.

✓ أهداف نفس-حركية: وهي الأهداف التي تركز على تنمية المهارات الجسمية والحركية.

✓ أهداف وجدانية: وهى الأهداف التي تركز على تكوين وتنمية الاتجاهات والميول والقيم وترتب هذه الأهداف ترتيباً هرمياً من السهل إلى الصعب ومن البسيط إلى المعقد.

ويجب أن تصاغ أهداف التدريس وفقاً للشروط التالية:

❖ أن يصف الهدف سلوك المتعلم.

❖ أن يكون السلوك الموصوف سلوكاً ظاهراً واضحاً.

❖ أن يكون هدف التدريس محدداً بدقة.

وعموماً فإن تحديد الأهداف يترتب عليه بناء المناهج وتحديد الأنشطة واختيار المحتوى والتخطيط لطرق التدريس التي تحقق تلك الأهداف وكذلك كيفية تقويم العملية التربوية.

7. مبادئ بناء البرنامج الإرشادي

هناك عدد من المبادئ التي يهتدى بها عند تخطيط ووضع البرامج الإرشادية على أسس سليمة من أهم هذه المبادئ:

✓ وضع البرنامج على أساس فهم وإلمام جيد بالوضع والظروف المحلية السائدة.

وتتطوي هذه العملية على تجميع المعلومات والبيانات عن الناس مثل:

* أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

* عاداتهم وتقاليدهم واتجاهاتهم.

* المصادر والإمكانات المتوفرة والمشاكل القائمة.

❖ مبدأ الحاجات الملموسة:

حيث يبنى البرنامج الجيد على أساس حاجات الناس الملموسة ورغباتهم الملحة واهتماماتهم الحقيقية، وأن يهدف البرنامج إلى تحقيق مثل هذه الحاجات وإشباع تلك الرغبات والاهتمامات حيث يصعب مواجهة مشاكل المجتمع كلها مرة واحدة.

- ❖ مبدأ الحاجات الملموسة: التي يبني على أساسها البرنامج الفعال.
- ❖ مبدأ المشاركة الجماعية: بين المسؤولين عن تطوير البرامج والمسترشدين.
- ❖ مبدأ العملية: أي تكون عملية التخطيط غير معقدة ويتم التعامل مع المشكلات والمواقف بطريقة عملية أكثر.
- ❖ مبدأ الشمولية: تراعي كافة الشرائح الاجتماعية والاقتصادية للمسترشدين.
- ❖ مبدأ المرونة: أي القابلية والقدرة على تعديل الخطة وفقاً لما يطرأ من تغيرات.
- ❖ مبدأ البساطة: من خلال بساطة البرنامج وفهم الجمهور واستيعابهم الكامل له.
- ❖ مبدأ التنسيق: بين كافة العاملين في الجهاز الإرشادي.
- ❖ مبدأ الاقتناع أو الرضا: لدى المسترشدين والقائمين بعملية التخطيط للبرنامج.
- ❖ مبدأ التقدمية: أي إجراء عمليات التخطيط من حيث انتهت الخطة القديمة.
- ❖ مبدأ الموازنة: أي الموازنة بين الموارد المتاحة والحاجات الفعلية.
- ❖ مبدأ التكامل بين الخطط في مستوياتها المختلفة.
- ❖ مبدأ مراعاة الظروف الداخلية والخارجية.
- ✓ التحديد الواضح أهداف البرنامج وتقديم الحلول لها:
- لا بد أن تكون أهداف البرنامج محددة وواضحة وأن تجرى مراجعتها بصورة دورية وفي ضوء التقدم الحادث والظروف المتغيرة.
- ✓ أن يتصف البرنامج بالثبات والمرونة:
- يقصد بعنصر الثبات دوام فاعلية البرنامج لعدد من السنين المقبلة وذلك بتكوين أهداف بعيدة المدى إلى جانب أهداف قصيرة المدى. أما عنصر المرونة فيقصد به القدرة على تعديل الخطة وفقاً لما يطرأ من تغيرات أساسية في المشاكل والاحتياجات.
- ✓ أن يتصف البرنامج بالاعتزان:
- إن البرنامج الجيد يجب أن يغطي رغبات واهتمامات غالبية النساء العاملات بحيث يكون شاملاً للمشاكل التي تهم كل الفئات العمرية والمستويات الاجتماعية والاقتصادية.
- ✓ تشتمل البرنامج على خطة عمل محددة:

ينبغي أن يكون للبرنامج خطة عمل تنفيذية تشتمل على تنظيم متقن يستهدف بلوغ أهداف البرنامج.

✓ عملية تخطيط البرنامج الإرشادي تعتمد على مبدأ التنسيق:

حيث تتطلب عملية التخطيط تنسيق جهود جميع الإرشاديين تجنباً للازدواجية والتكرار في الأنشطة من جهة وضياح الجهود والموارد والمال من جهة أخرى.

✓ البرنامج يعد بمثابة أداة تعليمية:

حيث يتعلم الناس من خلال مساهمتهم في تجميع الحقائق وتحليلها واختيار المشاكل وترتيبها حسب الأولوية، وطريقة التفكير واتخاذ القرارات إلى جانب اكتسابهم لمهارات وخبرات جديدة.

✓ البرنامج الإرشادي الجيد يوفر الأساس السليم لتقييم نتائجه:

حيث يعد التقييم الدوري للبرنامج بمثابة أداة لتحديد أوجه القوة والضعف وتحديد إنجازاته والوصول إلى قرارات مناسبة واستخدام أنسب البدائل وتحديد مدى تحقيق البرنامج لأهدافه.

✓ اتساع نطاق المشاركة المحلية في عملية تخطيط البرنامج:

وذلك بالعمل على تشجيع العناصر القيادية الممثلة لجميع الفئات بالمساهمة الفعلية في تخطيط البرنامج وتنفيذه وتقويمه.

8. الجلسات المعتمدة في البرنامج الإرشادي

الجلسة الأولى (بناء العلاقة الإرشادية)

أهداف الجلسة الإرشادية الأولى: بناء العلاقة الإرشادية من حيث:

1. التعارف بين الباحث والمشاركين.
2. كسر الحاجز النفسي بين الباحث والمشاركين من جهة وبين المشاركين وبعضهم البعض.
3. توضيح أهداف البرنامج ومناقشتها

4. تزويد النساء العاملات بعدد الجلسات ومواعيدها والالتزام بذلك من خلال المواظبة علي الحضور وفي الموعد والمكان المحدد.
55. الاتفاق علي قوانين الجلسات (كالمشاركة والالتزام بمواعيد الجلسات، واحترام آراء الآخرين).

الجلسة الثانية (الآثار السلبية الناتجة عن صراع الأدوار)

أهداف الجلسة الإرشادية:

- ✓ إعطاء تصور واضح وشامل عن مفهوم صراع الأدوار بشكل عام وصراع الأدوار عند المرأة العاملة بشكل خاص.
- ✓ الحديث عن أنواع وأشكال صراع الأدوار ومصادره.
- ✓ الوقوف علي الآثار الايجابية والسلبية لصراع الأدوار.
- ✓ مناقشة الأعراض الناتجة عن صراع الأدوار (النفسية / الجسمية / الاجتماعية / العقلية).

الجلسة الثالثة: (التدريب علي أسلوب الاسترخاء)

أهداف الجلسة الإرشادية:

- ✓ إعداد المرأة العاملة نفسيا وانفعاليا وجسميا لكي تخوض أنشطتها بكفاءة عالية من الثقة بالنفس.
- ✓ إتقان المرأة العاملة لمهارة الاسترخاء والهدوء والاتزان الانفعالي في المستقبل.
- ✓ بث روح الطمأنينة والأمن النفسي في نفوس النساء العاملات وخصوصا في المواقف العصيبة.
- ✓ إبعاد النساء العاملات عن جو التوتر والقلق.

الجلسة الرابعة: (تكتيك خفض حدة الصراع)

أهداف الجلسة الإرشادية:

خفض التوتر والقلق لدى أفراد العينة من خلال تعريضهم لمواقف القلق بالتدريج.

✓ إكساب النساء العاملات مهارة ضبط النفس والتصرف بحكمة وبهدوء عند المواقف المقلقة.

✓ إكساب النساء العاملات القدرة علي مواجهة مواقف الحياة باتزان وثقة بالنفس.

الجلسة الخامسة: (التدريب علي مهارة إدارة الوقت)

أهداف الجلسة الإرشادية:

- التحدث عن كيفية تنظيم الوقت واستغلاله بالشكل الأمثل.
- تدريب النساء العاملات علي إتقان مهارة تنظيم الوقت وملئ وقت الفراغ.
- تبصير المشاركين بإيجابيات تنظيم الوقت والتقييد بالنظام والمحافظة على مواعيد الدراسة.

الجلسة السادسة: استخدام السيكودراما (التمثيل النفسي المسرحي)

أهداف الجلسة الإرشادية:

- التخفيف من القلق النفسي وحدة التوتر الناتج عن صراع الأدوار.
- تناول الموضوع في قالب مسرحي فكاهي بهدف زيادة الدافعية عند أعضاء المجموعة في التخلص من صراع الأدوار الموجودة لديهم.
- تنمية العمل الجماعي بين المشاركين وبث روح التعاون والمحبة في نفوس المشاركين.

من جهة أخرى، فعدد الجلسات الارشادية هي 12 جلسة إرشادية، كما يتم من خلال البرنامج استبصار كل عضوة بمشكلاتها التي تعوقها من التكيف والتوفيق بين الأدوار وتخفيض حدة صراع الأدوار والتمتع بحياة اجتماعية خالية من الصراعات والتمتع بالصحة النفسية. وتقسم الجلسات كما يلي:

رقم الجلسة	عنوان الجلسة	الهدف من الجلسة	الفنيات والأنشطة المستخدمة	مدة الجلسة
الأولى	تمهيدية	التعارف والاتفاق على الخطوط الرئيسية للجلسات	المحاضرة والمناقشة الجماعية	ساعتان تتخللها عشرون دقيقة للراحة
الثانية	صراع الأدوار (المفاهيم والتفسيرات المرتبطة)	التهيئة المعرفية والاستعداد الذهني لبلورة ورؤية المفاهيم	المحاضرة والمناقشة الجماعية وتقويم المعلومات	ساعتان تتخللها عشرون دقيقة للراحة
الثالثة	المظاهر المرتبطة بصراع الأدوار	توضيح المظاهر المعرفية والسلوكية والمباشرة وغير المباشرة المتعلقة بصراع الأدوار الداخلية	التعزيز والنمذجة والمحاضرة والمناقشة الجماعية ولعب الادوار	ساعتان تتخللها عشرون دقيقة للراحة
الرابعة	الدوافع المرتبطة بعدم الاستقرار العاطفي	توضيح جملة المظاهر الانفعالية التي تأخذ اتجاهات سلبية نحو ايذاء الآخرين	لعب الادوار والنمذجة والمحاضرة والمناقشة الجماعية التعزيز	ساعتان تتخللها عشرون دقيقة للراحة
الخامسة	التوافق الزوجي	توضيح الادوار والمسؤوليات والمشاركة في الخبرات والاهتمامات والقيم واحترام الآخر وكيفية التعبير التلقائي عن المشاعر	لعب الادوار والمحاضرة والمناقشة اساليب التعزيز والعقاب والتعريض للمواقف والتدريب على الاسترخاء	ساعتان تتخللها عشرون دقيقة للراحة
السادسة	الرضا المهني	توضيح درجة	مراقبة الذات ولعب	ساعتان

		القبول وعدمه من تعدد أدوار المرأة وانعكاس شخصيتها على المحيطين		الدور وقلب الدور وتقديم النصح والواجبات المنزلية	تتخللها عشرون دقيقة للراحة
السابعة	المسؤوليات والأدوار المطلوبة من المرأة	توضيح الأدوار التي من اختيارها والأدوار المفروضة عليها بحكم العوامل الثقافية والاجتماعية والبيولوجية، وكذلك المسؤولية الأسرية كزوجة وربة بيت وعاملة		المناقشة والحوار ولعب وقلب الدور والمرأة والتعزيز والواجبات المنزلية وفنية التخيل وفنية التعريض	ساعتان تتخللها عشرون دقيقة للراحة
الثامنة	الضغوط النفسية	توضيح درجة القلق والتوتر والمخاوف المرتبطة بالصراع		التدريب على الاسترخاء والحوار والمناقشة والتعريض للمواقف والنمذجة واساليب التعزيز والواجبات المنزلية	ساعتان تتخللها عشرون دقيقة للراحة
التاسعة	الأمن النفسي والاقتصادي للمرأة	توضيح اذا كانت هناك طواعية من قبل المرأة للعمل، ام توجد ظروف اضطرابية تجبرها على العمل		التدريب على الاسترخاء، التغذية المرتدة ومناجاة النفس واساليب التعزيز والواجبات المنزلية	ساعتان تتخللها عشرون دقيقة للراحة
العاشرة	المرأة من مرحلة صراع الأدوار الى مرحلة	توضيح الصورة التقليدية وضرورة تعديل الواقع في		تمارين الاسترخاء واساليب التعزيز والواجبات	ساعتان تتخللها عشرون دقيقة للراحة

	الاشتراك في الأدوار	قبول عمل المرأة وإيجاد توفيق بين العمل والبيت والزوج والأولاد	المنزلية وفنيات الحوار	
الحادية عشر	اليات مواجهة الصراع	توضيح كيفية مواجهة المواقف الأسرية الضاغطة وبيئة المناخ في العمل وطبيعة القلق والصراع في الحياة الاجتماعية	تمارين الاسترخاء واساليب التعزيز والواجبات المنزلية والتغذية الراجعة	ساعتان تتخللها عشرون دقيقة للراحة
الثانية عشر	ختام الجلسات	الهدف الأسمى يتمثل في اعادة الاستبصار من الفهم الجزئي الى مرحلة الاستيعاب لأسباب ومصادر الصراع	تقويم المعلومات والحوار والمناقشات الجماعية	ساعتان تتخللها عشرون دقيقة للراحة

وبخصوص مراحل تنفيذ الجلسات فنعرضها كالآتي:

المرحلة الأولى: بناء العلاقة الإرشادية (التهيئة والإعداد والتقويم القبلي)

تتلخص المرحلة الأولى في بناء العلاقة مع المسترشدين والتعرف عليهم. وتهدف هذه العملية إلى كسر الحاجز النفسي بين المرشد والمسترشد من جهة وبين المسترشدين وبعضهم البعض من جهة أخرى، حيث يقوم المرشد بما يلي:

- ✓ توضيح أهداف البرنامج الإرشادي ومناقشتها مع المسترشدات.
- ✓ خلق جو من الألفة حيث يتحدث كل مسترشد عن نفسه وظروف حياته.
- ✓ توضيح ادوار ومسئوليات كل فرد من اجل تحقيق اهداف البرنامج.
- ✓ تزويد النساء العاملات بعدد الجلسات ومواعيدها والالتزام بذلك من خلال المواظبة علي الحضور وفي الموعد والمكان المحدد.

✓ الاتفاق على قوانين الجلسات (كالمشاركة والالتزام بمواعيد الجلسات، واحترام آراء الآخرين).

✓ تحرير عقد بين المرشد والمسترشدين يوضح بشكل عام دور كل فرد في الجماعة الارشادية وحثهم على التفاعل النشط وفن الحوار في الجماعة.

المرحلة الثانية: جلسات التهيئة التعليمية المعرفية:

يقوم المرشد في هذه المرحلة بما يلي:

✓ توعية افراد الجماعة وزيادة معلوماتهم عن موضوعات الارشاد الجمعي من خلال النشرات العلمية والكتيبات التي توزع عليهم والمناقشات وغيرها.....

✓ إعطاء تصور واضح وشامل عن مفهوم صراع الأدوار بشكل عام وصراع الأدوار عند المرأة العاملة بشكل خاص.

✓ الحديث عن أنواع وأشكال صراع الأدوار ومصادره.

✓ الوقوف على الآثار الايجابية والسلبية لصراع الأدوار.

✓ مناقشة الأعراض الناتجة عن صراع الأدوار (النفسية / الجسمية / الاجتماعية / العقلية).

المرحلة الثالثة: جلسات التدخل الإرشادي:

يقوم المرشد في هذه المرحلة بما يلي:

✓ تدريب المرأة العاملة على اكتساب المهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المنشودة من البرنامج باستخدام كافة الأساليب والفنيات المتضمنة في الإرشاد الجمعي.

✓ إعداد المرأة العاملة نفسيا وانفعاليا وجسميا لكي تخوض أنشطتها بكفاءة عالية من الثقة بالنفس.

✓ إتقان المرأة العاملة لفنية الاسترخاء والهدوء والالتزان الانفعالي في المستقبل.

✓ بث روح الطمأنينة والأمن النفسي في نفوس النساء العاملات وخصوصا في المواقف العصيبة.

- ✓ إبعاد النساء العاملات عن جو التوتر والقلق.
- ✓ العمل على تحقيق اهداف كل جلسة من جلسات البرنامج بحيث تنتهى بالواجب المنزلي.

المرحلة الرابعة: جلسات التقويم البعدي ومرحلة الإنهاء:

يقوم المرشد في هذه المرحلة بما يلي:

- ✓ خفض التوتر والقلق لدى أفراد العينة من خلال تعريضهم لمواقف القلق بالتدرج.
- ✓ إكساب النساء العاملات مهارة ضبط النفس والتصرف بحكمة وبهدوء عند المواقف المقلقة.
- ✓ إكساب النساء العاملات القدرة علي مواجهة مواقف الحياة بآتزان وثقة بالنفس.
- ✓ اعادة تطبيق المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.
- ✓ مقارنة النتائج في التطبيق القبلي والبعدي لمعرفة مدى التغيير الحادث نتيجة تطبيق البرنامج الإرشادي.
- ✓ مناقشة اعضاء الجماعة عن مدى الشعور بالتحسن.
- ✓ مناقشة سلبيات البرنامج.
- ✓ التوديع بعبارات فيها مودة وحبّة ومزيد من التشجيع والدعم.

المرحلة الخامسة: المتابعة (التقييم التتابعي)

يقوم المرشد في هذه المرحلة بما يلي:

- ✓ عقد لقاءات أو محادثات اسبوعياً بهدف الاطمئنان على استمرار التحسن لدى المسترشدات الناتج عن البرنامج الإرشادي.
- ✓ التدخل في الوقت المناسب لمواجهة الانعكاسات المحتملة.
- ✓ التغلب على منع حدوث الانتكاسة.

المرحلة السادسة: (التقييم النهائي)

يقوم المرشد في هذه المرحلة بما يلي:

✓ محاولة التعرف على الوضع الحالي المراد تغييره والوضع المرغوب الوصول اليه.

الوضع الحالي المراد تغييره	تعديل الصورة التقليدية عن المرأة العاملة والوصول الى تصحيح الاتجاهات السلبية عن صراع الأدوار واستبداله بالاشتراك في الأدوار.
الوضع المرغوب الوصول اليه	اكتساب النساء العاملات مهارات وفنون التنمية البشرية للحد من الصراعات الداخلية والخارجية التي تقابلهم للقيام بأدوارهن بتوازن للوصول الى الاستقرار الوجداني.

9. الوسائل الإرشادية والتدريبية

حسب الأهداف العامة للبرنامج المنبثقة من أهداف الدراسة الحالية، وبناء على التقنيات الإرشادية والتقنيات التدريبية التي يتضمنها البرنامج الإرشادي، فقد احتوى البرنامج المستخدم على الوسائل التدريبية والإرشادية التالية:

أ . مخطط الجلسات الإرشادية وهي بمثابة دليل المدرب.

ب . مشاهدة فيديو من أفلام تحتوى على مواقف تعليمية.

ج . عروض تقديمية على الكمبيوتر.

د . أقراص مدمجة CD تحتوي على موسيقى استرخاء.

هـ . مشروبات عشبية (تساعد على الاسترخاء).

و . أوراق عمل.

ز . سبورة بيضاء وأقلام ملونة.

10. صدق البرنامج

للتحقق من صدق البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة الحالية (من إعدادنا)، فقد تم عرضه على مجموعة من المحكمين في مجال تخصص على النفس والصحة النفسية وقد قمنا بإجراء التعديلات في ضوء آراء واتجاهات المحكمين.

11. تقنيات البرنامج الإرشادي

يهدف البرنامج الحالي إلى تخفيض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة وتدريبها على كيفية استخدام طرق مختلفة لتنمية مهاراتها واستخدامها بفاعلية، بما يساهم في اكتساب المهارات اللازمة لتنمية مهارات إدارة الذات وأساليب التعامل مع الآخرين وخفض الطموحات الموجودة لديها في كل الأدوار حتى لا يتولد لديها الشعور بالذنب والتقصير.

ولتحقيق الهدف من البرنامج الإرشادي في هذه الدراسة، فقد قمنا باستخدام عدد من التقنيات الإرشادية وتمثلت في:

1. تقنية المحاضرة

تكون المحاضرة في قاعة مخصصة حيث يقوم المرشد النفسي بتناول موضوع معين، ومن خلاله يتم توصيل المعلومات للجماعة الإرشادية، حيث ينظم العمل وتوزع الأدوار ويتم الإقناع وتلخيص نتائج الجلسات، وينبغي أن يكون المرشد على قدر من المهارة والثقافة ويتمتع بالسمات الشخصية كالصبر والتحمل وحسن الاستماع والمرونة ل يتيح لأعضاء الجماعة الاشتراك في الجماعة.

2. تقنية المناقشة الجماعية

وهي عبارة عن تواصل لفظي وتفاعل إيجابي بين أعضاء الجماعة بهدف الفهم وتبادل الآراء واتخاذ القرارات والتعبير عن المشاعر والأفكار، ويتم فيها تبادل الأدوار بين متحدث (مرسل) ومستقبل.

3 . تقنية الإنصات

تتم عن طريق الاستماع الجيد للمرسل بتركيز وانتباه، ويكون دور المرشد النفسي هو الاستقبال، ويتضح ذلك من خلال الإيماءات الجسدية و التوكيدات اللفظية، والتي تمكن المتحدث من التعبير عن مشاعره وآرائه.

4 . تقنية التساؤل

وتنتج عن المناقشة والتفاعل القائم ما بين المرشد المرسل وأعضاء الجماعة والأعضاء بعضهم بعض، وهذه الأسئلة تتطلب استجابات. وهي تنقسم إلى أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة وينبغي أن تصاغ بشكل واضح لا يحتمل التأويل وتكون ذات صلة بالموضوع وألا توهي الأسئلة بتوجيه اللوم والتوبيخ.

5. تقنية التغذية الراجعة feedback

تحقق التغذية الراجعة التواصل الجيد أثناء الجلسة الإرشادية ومن خلالها يمكن التأكد من تحقيق الأهداف الإرشادية عن طريق المقارنة بين السلوك السابق والسلوك الحالي، والسلوك المرغوب فيه في المستقبل.

خلاصة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية برنامج إرشادي في خفض حدة صراع الأدوار لدى النساء العاملات في المجتمع البحريني، حيث قمنا في هذا الفصل بالكيفية التي من خلالها يتم بناء برامج الإرشاد بشكل عام. و يتضح مما سبق أن البرامج الإرشادية ليست من السهولة بمكان، حيث أن البرامج التعليمية والتدريبية تتم بطريقة رسمية، فهي عملية منظمة مسبقا ويوجد طرق تقييم مقننة لتقييمها بينما البرنامج الإرشادي يتم بطريقة غير رسمية وبذلك فهو يعتمد على قدرة المرشد على الإعداد والتنفيذ والتقييم.

لقد تضح من خلال عرضنا لعناصر هذا الفصل أن للخدمات الإرشادية دور كبير في علاج بعض المشكلات المهنية على مستوى الأدوار، غير أن فعاليتها تبرز أكثر عندما

تنظم هذه الخدمات في إطار برامج منظمة ومخططة ومتكاملة ومحددة المسؤوليات والمسؤولين.

وعند تناولنا للبرامج الإرشادية في عند المرأة العاملة تبين أنها تستلزم مجموعة من الخطوات تستدعي من المرشد أو إتباعها، وعدم إغفال أي واحدة منها، لتخطيط هذه البرامج وبناءها على أسس علمية تدعم وتعزز تحقيق أهدافها.

كما أن تحقيق أهداف هذه البرامج تتطلب توافر مجموعة من الوسائل والأساليب والتقنيات وخصائص تتوفر في المرشد، كالإلمام بالأسس النظرية لكل نوع منها، وكذلك التدريب على بعض الأساليب والطرق الإرشادية التي يمكن أن تستخدم في تقديمها، ومعرفة مكاسبها لاختيار أفضلها لعلاج بعض المشكلات التي تعوق سير العملية المهنية في مسار تحقيق الأهداف.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للبحث الميداني

تمهيد

إن أهم ما يميز المعرفة العلمية عن أي نوع آخر من المعرفة، هو اعتمادها على المنهج العلمي الذي يشكل خريطة طريق تحدد معالم الانطلاقة والوصول، عبر تحديد إشكالية البحث، ومشروعيته، وأدواته والأهداف النهائية منه، إنه إطار يحمي الباحث من الزوغان والنتية، فأمام الكم الهائل من المعلومات والمعطيات، كانت ضرورة تأطير بحثنا بإطار منهجي حددنا محاوره كالتالي.

نروم من خلال هذا الفصل وضع توطئة منهجية لموضوع بحثنا، لأن أهم ما يميز المعرفة العلمية عن أي نوع آخر من المعرفة، هو اعتمادها على المنهج العلمي الذي يشكل خريطة طريق تحدد معالم الانطلاق والوصول، عبر تحديد إشكالية البحث، ومشروعيته، وأدواته والأهداف النهائية منه، إنه إطار يحمي الباحث من الزوغان والنتية، أمام الكم الهائل من المعلومات والمعطيات، وعبر منهجية البحث يتم التقاط صورة واضحة لموضوع البحث خلال زمن ومكان محددين.

فالسيرة المنهجية هي مجموع الطرائق الاجرائية الدقيقة التي ستوجه عملنا في سعينا للوصول إلى الأهداف المسطرة لهذا البحث، فهي من جهة ستساعدنا على تنظيم عملنا تفاديا للخطوات المبعثرة والهفوات التي قد نسقط فيها، ومن جهة أخرى ستمكننا من القراءة التحليلية الناقدة في تعاطينا مع الموضوع ومقاربتة، لهذا قد خصصنا هذا الفصل لوضع خطة البحث ومنهجيته ومختلف التقنيات المساعدة في جمع المعطيات.

إن منهج البحث بشكل عام هو إحدى الطرق المستخدمة في ترتيب المعطيات العلمية وتنظيمها حتى يتم عرضها بشكل منطقي وسليم وذو نسق متصل ليحدث ذلك نوع من التدرج بالأفكار لدى القارئ، بحيث يتم الحصول على المعلومات بدرجة منطقية للفهم حيث يتم التدرج فيها من العام إلى الخاص ومن المعلومة المعروفة إلى المعلومة المجهولة وغير

الواضحة، وذلك من خلال التنقل بشكل مستمر بين القضايا الخلافية والقضايا المسلم بها ومراعي كافة أنواع الانسجام والتوافق بين المعطيات والحرص على شدة الترابط فيما بينها.

لهذا يكون منهج البحث هو الطريق الواضح المستقيم والبين والمستمر، للوصول إلى الغرض المطلوب أو تحقيق الهدف المنشود. كما يعني كيفية أو طريقة فعل أو تعليم شيء معين، وفقا لبعض المبادئ بصورة مرتبة ومنسقة ومنظمة، أي أنه الطريق الأقصر والأسلم للوصول إلى الهدف المنشود.

وعرف المنهج باعتباره "فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون جاهلين لها، وإما من أجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون عارفين لها." أو أنه "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة، التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته، حتى يصل إلى نتيجة معلومة".

ويعتبر المنهج هو مجموعة الإجراءات الذهنية التي يمثلها الباحث مقدما لعملية المعرفة التي سيقبل عليها، من أجل التوصل إلى حقيقة المادة التي يستهدفها". وهو مجموعة من القواعد العامة، التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، حيث أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة، وتختلف مناهج وطرق البحث باختلاف المواضيع .

1. منهج البحث

المنهجية المتبعة في هذا البحث جاءت تماشيا مع الموضوع، وكذلك انسجاما مع الإشكالية والفرضيات المطروحة، والتي كان للإجابة عليها ضرورة الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن الكيفية التي من خلالها يساهم البرنامج الإرشادي في التخفيف من حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة في مملكة البحرين، وذلك مع التركيز على بعض المتغيرات الوصفية لدى النساء العاملات.

يعتبر المنهج الوصفي التحليلي المنهج الأنسب لبحثنا من الناحية العملية نظرا لكون الظاهرة التي نود دراستها تتطلب فحصا وصفيا وتحليلا دقيقا. وقد اخترناه لكونه يتجه إلى الوصف والتحليل الكيفي للظاهرة المدروسة، الشيء الذي يمكننا من دراسة الحقائق الراهنة المرتبطة بطبيعة ظاهرة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، أو موقف هؤلاء النساء من هذا الصراع. ويمكن اعتبار هذا المنهج الطريقة المناسبة في دراسة الاتجاهات والمواقف ومظاهر السلوك الإنساني. وبهذا تعد دراستنا وصفية لأنها تصف خصائص عينة البحث ومتغيرات الدراسة، وتعد تحليلية كذلك لأنها تتجاوز الوصف إلى تفسير العلاقات بين بعض المتغيرات المتعلقة بموضوع الدراسة.

فإذا كانت غايتنا المنهجية هي دراسة ظاهرة صراع الأدوار كما توجد في الواقع من جهة وكيف يتمثلهاعاملات به من جهة أخرى، وذلك من خلال فهم وتحليل الميكانيزمات المتحركة فيها. فإن استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره منهجا مرنا، سيسمح لنا باعتماد تقنيات عملية بغية جمع معطياتنا الميدانية انطلاقا من الاستبيان والمجموعات البؤرية، الشيء الذي يمكننا من فهم دلالات صراع الأدوار عند عينة البحث.

2. مجال البحث

تعود جذور جامعة البحرين إلى أواخر ستينات القرن الماضي، حيث تأسست حينذاك مؤسستان للتعليم، هما المعهد العالي للمعلمين وكلية الخليج الصناعية. وفي العام 1978 م صدر المرسوم الأميري رقم (11) الذي يقضي بتطوير معهد المعلمين ليصبح الكلية الجامعية للآداب والعلوم والتربية. وأعيدت تسمية كلية الخليج الصناعية لتصبح كلية الخليج للتكنولوجيا، بموجب المرسوم الأميري رقم (2) للعام 1981 م. وكانت هاتان الكليتان تمنحان، كل على انفراد، درجة البكالوريوس في اختصاصات مختلفة، مثل: الآداب والعلوم والتربية والهندسة وإدارة الأعمال، بالإضافة إلى الدبلوم المشارك في التخصصات الإدارية والمالية والهندسية.

وفي السادس عشر من شهر رمضان من العام 1406 هـ الموافق 24 مايو 1986 م أصدر صاحب السمو الشيخ عيسى بن سلمان آل خليفة، أمير دولة البحرين مرسوما بقانون رقم (12) لسنة 1986 ، بإنشاء وتنظيم جامعة البحرين، وذلك بدمج الكلية الجامعية للعلوم والآداب والتربية، وكلية الخليج للتكنولوجيا، لتكون هيئة علمية مستقلة ذات شخصية معنوية عامة. وضمت الجامعة بعد إعلان قيامها أربع كليات هي: الآداب والعلوم، والتربية، وإدارة الأعمال، والهندسة.

وتضم الجامعة اليوم عشر كليات، وهي : الآداب، وإدارة الأعمال، و البحرين للمعلمين، و التربية الرياضية و العلاج الطبيعي، و التعليم التطبيقي، و تقنية المعلومات، و الحقوق، و العلوم، و العلوم الصحية، و الهندسة.

3. مجتمع البحث وعينته (خصائص العينة)

إن اختيار العينة أمر متروك لإدراك الباحث وظروف دراسته، ولا توجد قواعد جامدة تستطيع أن تحل محل تقدير الباحث وخبرته في اختيار العينات. ففي أثناء الدراسة الاستطلاعية يستطيع الباحث أن يقدر الزمن اللازم لكل مباحث من خلال التطبيق الأولى للاستبيان، كما يستطيع تحديد نسبة العينة التي تسمح بها إمكانات الدراسة، خاصة من حيث الوقت والجهد، ويمكن للباحث أن يحدد الإطار الكلي لمجتمع الدراسة المتمثل في المرأة العاملة في مملكة البحرين، حيث إنهم يتوزعون من خلال الجامعات ومجالات العمل المختلفة.

وتركز عينة بحثنا هذا على المرأة العاملة بجامعة البحرين نظرا لكوننا جزء من هذه العينة، فمجال اشتغالي بجامعة البحرين دفعني إلى القيام بالدراسة الميدانية في الجامعية بغية تشخيص صراع الأدوار وكيفية تجاوزه. ففي اختيارنا للعينة سنأخذ بعين الاعتبار كافة المتغيرات الاجتماعية، كالتنوع في السن والتعليم والحالة الزوجية، وحجم الأسرة.

4. أدوات البحث

كثيرا ما يحاول الباحث الاستفادة من الأدوات والتقنيات المتاحة في مجال تخصصه وعدم الاقتصار علي أداة واحدة، وذلك بهدف تغطية جوانب القصور التي قد تشوب أدواته الرئيسية. لذا يعتمد البحث في جمع البيانات علي مصدرين أساسيين:

الأول: كفي: وهي تلك البيانات التي يتم الحصول عليها من حالات الدراسة، من خلال تقنية المجموعات البؤرية التي سيتم القيام بها مع العينة المبحوثة. فلاشك أن طبيعة موضوع البحث وفرضياته هما اللذان يحددان الأداة المرجح استخدامها لجمع المعطيات التي من خلالها سيتم التحقق من فرضياته، ومنه الإجابة عن تساؤلاته، وبما أن السؤال الإشكالي لبحثنا هو سؤال بصيغة الكيف، ويسائل موضوعا يدخل ضمن دائرة دراسة السلوك الإنساني، فقد اخترنا تقنية المجموعات البؤرية التي تعتبر من أهم أدوات جمع المعطيات في البحث العلمي عامة وفي البحث الكيفي خاصة، إذ أثبتت هذه التقنية جدارتها في إنجاز أبحاث بمقاييس وشروط علمية جيدة.

فالمجموعة البؤرية « Focus Group » هي أداة كيفية للبحث الاجتماعي تساعد على بروز جميع الآراء والانشغالات وتصورات المشاركين دون إقصاء. هذه التقنية الشفهية والجماعية في آن واحد (مقابلة جماعية) تسمح بتجميع التصورات والاتجاهات والمعتقدات... ويجب أساسا على سؤال "لماذا؟" و"كيف؟".

وحسب رأينا تبدو تقنية المجموعات البؤرية هي الأنسب للموضوع البحث في شقه الكيفي، كون أن الإجابة عن تساؤلاته تتطلب الوقوف بشكل معمق ودقيق على الكيفية التي يساهم بها البرنامج الإرشادي في التقليل من حدة صراع الأدوار لدى المرأة، الأمر الذي يستدعي تسليط الضوء على مختلف الأنشطة اليومية التي تمر منها هذه المرأة.

مما يعني أن هذه التقنية ستساعدنا على توفير قدر كبير من المرونة في البيانات والمعلومات التي سنحصل عليها، بحيث أن التفاعل المباشر مع المبحوثات في هذه الحالة سيمكننا من ملاحظة انفعالاتهن وردود أفعالهن تجاه أسئلة هذه التقنية، وذلك من خلال معاناة حركاتهن وإيماءاتهن أثناء التعبير كما أنها ستتيح لنا تغيير مسار بعض الأسئلة أو إضافة أسئلة أخرى خلال إجراء المجموعات البؤرية حسب المستجدات التي قد تأتي بها تصريحات المبحوثات، وهي أسئلة ربما تكشف عن معطيات مهمة قد تفيد جودة البحث والتي ربما كنا قد أغفلناها أثناء تحضير دليل المجموعة البؤرية. من هنا تكون هذه التقنية نقاشا مفتوحا بغية تشجيع المبحوثات على التعبير.

تتجلى تقنية المجموعات البؤرية في استدعاء عدد من الأفراد يمثلون مجتمع البحث عددهم ما بين 6 إلى 12 فرد "متطوع"، ويدور النقاش أساسا حول شبكة أو دليل المقابلة الذي يحدد موضوعات البحث ثم يتم تحليل واستنتاج الكلمات الرئيسية وكذا نقط الالتقاء والاختلاف بين المجموعات. ويحدد عدد المجموعات بناء على الحاجة التي يتطلبها الموضوع للوصول إلى المضمون اللازم.

هذه الأداة أعطتنا أربعة نتائج أساسية:

- سمحت بجمع التصورات من المجتمع المعني بالبحث بدون أفكار مهياة مسبقا أو فرضية يجب التحقق منها.
- فسرت التصرفات الاجتماعية المتعلقة بالمشكلات، أسبابها وكيفية معالجتها.
- مكنتنا من أخذ معلوماتها من الواقع ومن الوسط الطبيعي. والهدف هو البحث في لماذا؟ وكيف؟
- تشكل المجموعة حسب خصائص منسجمة بحيث يأخذ الجميع الكلمة دون أن يطغى أحد على المجموعة.

الثاني : كمي : حيث اللجوء إلي البيانات التي سيتم تجميعها عن طريق استبيان لصراع الأدوار لدى المرأة العاملة وكذا البرنامج الارشادي ومراحل تطبيقه، وذلك عن طريق استخدام تقنيات الارشاد النفسي الجماعي.

وفي هذا الإطار يمزج البحث في جمع بياناته بين الأساليب والأدوات الكمية والكيفية من أجل الوصول إلي بيانات أكثر شمولاً ودقة، تساعد على فهم وتحليل القضايا التي تثيرها التساؤلات المطروحة.

5. طريقة معالجة الدراسة

سنعتمد في معالجة وإنجاز هذا البحث على مرحلتين: مرحلة البحث البيبلوغرافي ثم مرحلة البحث الميداني.

1.المعالجة البيبلوغرافية

سنعتمد للبحث في موضوع هذا البحث، على مجموعة من الأبحاث التي تناولت دراسة موضوع صراع الأدوار لدى المرأة العاملة ، كما سنعتمد إطاراً نظرياً غنياً من مختلف التخصصات، سواء من علم النفس وعلم الاجتماع وعلوم التربية، و محاولة منا الاعتماد على الأبحاث الجديدة خصوصاً، انطلاقاً من مقارنة نسقية فرضتها طبيعة موضوع بحثنا.

2.المعالجة الميدانية

إن اختيار جامعة البحرين كمجال للدراسة ليس صدفة، إذ تعتبر إحدى الجامعات الأساسية في مملكة البحرين. إن اختيار المرأة العاملة بجامعة البحرين كعنصر للدراسة في هذا البحث بالخصوص له أهميته العلمية، فدراسة المرأة العاملة وصراع الأدوار الذي تعيشه هو دراسة لتفاعل الفرد مع محيطه وجماعته، وعلى هذا الأساس تم اختيار عينة هذا البحث، وكذا تقنياته، ومنهجيته.

لقد اعتمدنا في هذا البحث تحليل البيانات عن طريق برنامج SPSS، وذلك نظرا لكونه البرنامج المناسب لتحليل معطياتنا. وقد تطلبت منا عملية تحليل البيانات إلى مجهود كبير بغية الوصول إلى النتائج المطلوبة والتي كانت نتيجة طبيعية لمعرفتنا العامة وقدراتنا التقنية بغية الوصول إليها.

خلاصة

إذا كان الحديث عن منهجية البحث هو حديث عن مجموع القواعد الصريحة والواضحة وكذا الإجراءات والتصورات التي يبني عليها البحث العلمي، فإن أهم ما في هاته المنهجية العلمية أنها تحمل آلية تصحيحها في ذاتها.

لقد تناولنا في هذا الفصل الإطار المنهجي لدراسة البحث إنطلاقا من تحديد الإشكالية، والفرضيات ، كما أشرنا إلى معالجتنا الميدانية لهذا الموضوع عبر تحديد العينة وأدوات جمع المعلومات والمعطيات الميدانية. ولم تفوتنا الإشارة إلى طريقة معالجة المعطيات الميدانية التي نتوخى من خلالها خلق تراكم في تجربة الباحث خصوصا في مثل ميدان دراستنا.

الفصل الخامس

نتائج البحث الميداني

تمهيد

سيتناول هذا الفصل الجانب الميداني من هذا البحث، الشيء الذي يجعله فصلا أساسيا مرتكزه مجال الدراسة والمعطيات الميدانية المحصل عليها أثناء القيام بالبحث الميداني، على اعتبار أن هذا الأخير (أي البحث الميداني) له دور كبير في البحث الأكاديمي عموما لكنه ليس مقيدا به دائما.

يوضح لنا الميدان موضوع ومجال بحثنا، باعتباره نقطة انطلاق ومنتهى أي بحث علمي، إنه مجال التطبيق، والتجريب لموضوع البحث.

إن اختيار ميدان البحث شيء مهم يسمح باختبار نجاعة فكرة، أو فرضية، أو نظرية معينة. فالخطأ في اختيار الميدان الصائب يشكل خطرا على النتائج المتحصل عليها وتمائلها أو توافقها مع الفرضيات المشكلة لتساؤلات البحث.

إن العلم ليس إلا نظرية تم التحقق منها في الميدان، وهذا الأخير هو الأداة الوحيدة لاختبار فعالية الأفكار والمعارف، وبالتالي، فالميدان يمثل في العلوم الاجتماعية حقل تفاعل الأفكار بشكل كبير.

إن هذه المعطيات الميدانية التي توصلنا إليها من خلال البحث الميداني وبأدوات كمية محضة تعتبر نوع من الإنتاج الكمي الإحصائي عن الإنتاج العلمي الأصيل الذي ينتج عن التنشئة العلمية التي نشأ فيها الطالب (ة) الباحث (ة)، الذي يتشكل عن مختلف القراءات النظرية في الموضوع، والذي يجعل الممارسات الفكرية تتألف موضوعيا بإدخال استراتيجيات ووجهات نظر الفاعلين في مجال المعرفة من خلال تفسير الظواهر والممارسات الاجتماعية والثقافية المختلفة، وفق رؤية تنمحي فيها الحدود بين الذات والموضوع.

فأخذ مغامرة البحث الميداني يخلق نوعا من الألفة بين الباحث وبين موضوع بحثه، كما تمتزج بذلك التجربة العالمية بالتجربة الساذجة للواقع الاجتماعي والتجربة العالمية بالتجربة المحلية للمجال الاجتماعي أو مجال البحث، لنتمكن في النهاية من إنتاج معرفة

تمثل استمرارا للتراث العلمي وقطيعة معه في نفس الوقت، انطلاقا من النموذج النظري العام بالصيغ الممكنة لتحقيقه في المكان والزمان.

أولاً: وصف مجال الدراسة

تعتبر جامعة البحرين من أكبر الجامعات الحكومية في مملكة البحرين، حيث تأسست في 24 مايو 1986، وتعتبر من أقوى الجامعات في البحرين. تشتغل في هذه الجامعة (850) موظفة في المجموع، (415) منهن إداريات.

ويمكن توضيح طبيعة عمل هؤلاء الإداريات على الشكل التالي:

الجدول (1): يبين معطيات عامة حول المجتمع الإحصائي (مجتمع البحث).

توقيت العمل	طبيعة العمل الموجودة	عدد الموظفين في جامعة البحرين
يعملون من الساعة 7.15 صباحا إلى غاية 15.15	الإشراف على الطلبة	850 موظفة
	حجز مواعيد اجتماعات	
	الإشراف على الفعاليات	
	سكرتارية	
	مساعد إداري	
	أخصائي أنشطة	
	رئيسة قسم	

يتضح من الجدول رقم (1) أن عدد مجتمع البحث هو 1000 موظفة تشتغل بجامعة

البحرين في مهن متعددة ك:

– الإشراف على الطلبة،

– حجز مواعيد الاجتماعات،

– الإشراف على الفعاليات العلمية،

– السكرتارية،

– المساعدة الإدارية،

– رئاسة قسم ،

– وأخيرا أخصائي الأنشطة.

ثانيا: وصف عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة التي قمنا بها من اثنتي عشر (12) موظفة إدارية بجامعة البحرين، لقد اخترنا هذه العينة المحدودة بغية تطبيق البرنامج الارشادي الذي يهدف إلى تخفيف حدة صراع الأدوار لدى العينة المبحوثة. وتتوزع عينتنا على الشكل التالي:

الجدول (2): يبين توزيع عينة البحث على أساس الوضعية العائلية

الوضعية العائلية	المجموع	النسبة المئوية
متزوجة	11	91.7
مطلقة	1	8.3
المجموع	12	100

يتضح من خلال الجدول (2) أن أكبر عينة في هذه الدراسة شملت النساء الموظفات المتزوجات بنسبة كبيرة، أي ما يعادل 91.7 في المائة، تليها فيما بعد النساء الموظفات المطلقات بنسبة 8.3 في المائة. لقد حرصنا في اختيار العينة على اختلاف الحالة العائلية للمبحوثات، نظرا لكونها تعتبر متغيرا وصفيا مهما في قياس صراع الأدوار.

ثالثاً: المعالجة الإحصائية للبيانات

وللتحقق من صحة الفرضيات، فقد تمت معالجة النتائج إحصائياً بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS بغية معرفة دلالة الفروق بين متوسطات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة.

التذكير بالفرضية العامة

نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق بتطبيق البرنامج الإرشادي باستخدام أسلوب الإرشاد النفسي الجماعي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين.

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية العامة

الجدول (3): الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في صراع الأدوار بأبعاده الخمسة في القياسين القبلي والبعدي. $n = 12$

Test échantillons appariés

	Différences appariées					t	Ddl	Sig. (bilatérale)	
	Moyenne	Ecart- type	Erreur standard moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence					
				Inférieure	Supérieure				
Paire 1	قبل - بعد	-53,417	24,755	7,146	-69,145	-37,688	-7,475	11	,000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مختلف العبارات عند أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مستوى جميع الأبعاد الخمس. وقد جاءت هذه الفروق دالة لصالح القياس البعدي. بمعنى أن أفراد المجموعة التجريبية قد استفادوا من البرنامج الإرشادي في إحداث تخفيض على مستوى صراع الأدوار فيما يتعلق بهذه الأبعاد.

ويتضح من خلال هذه الفرضية أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية في القياس القبلي والقياس البعدي لدى المرأة العاملة، وذلك في مجموع أبعاد صراع الحاجات الشخصية، وصراع الحاجات الأسرية، وصراع الحاجات الانفعالية، وصراع الحاجات المهنية، وصراع الحاجات الاجتماعية للمرأة. وهذا ما يظهر من خلال الجدول (4):

الجدول (4):

مجموع الأبعاد الخمس		العينة
بعد	قبل	
204	121	المبحوثة 1
201	160	المبحوثة 2
208	145	المبحوثة 3
184	131	المبحوثة 4
211	152	المبحوثة 5
141	121	المبحوثة 6
136	127	المبحوثة 7
149	127	المبحوثة 8
213	142	المبحوثة 9
207	131	المبحوثة 10
218	145	المبحوثة 11
214	143	المبحوثة 12

وفق النتائج المحصل عليها في هذا الجدول، تظهر الفروقات الدالة بين مجموع الأبعاد حسب كل وحدة إحصائية مدرجة في عينة البحث. فمثلا حصلت المبحوثة رقم 1 في الاختبار القبلي على ما مجموعه 121 وفي الاختبار البعدي ما مجموعه 204 فيما يخص

الاجابات. أما المبحوثة رقم 6 فحصلت في الاختبار القبلي على 121 وفي الاختبار البعدي على ما مجموعه 141. أما المبحوثة رقم 12 فحصلت على 143 في الاختبار القبلي وفي الاختبار البعدي على 214.

تبين هذه النتائج أن هناك فروقات دالة بين الاختبار البعدي والاختبار القبلي فيما يخص الأبعاد الخامس عند العينة المدروسة، مما يؤشر على فاعلية البرنامج الارشادي المطبق.

التذكير بالفرضية الأولى:

نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق ببعد صراع الحاجات الشخصية.

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

الجدول (5): الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في صراع الأدوار عند بعد صراع الحاجات الشخصية

Test échantillons appariés

	Différences appariées					t	Ddl	Sig. (bilatérale)	
	Moyenn e	Ecart- type	Erreur standard moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence					
				Inférieure	Supérieure				
Paire 1	قبل - بعد	-10,083	8,691	2,509	-15,605	-4,561	-4,019	11	,002

يلاحظ من خلال الجدول رقم (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مختلف العبارات عند أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مستوى البعد الأول: صراع الحاجات الشخصية. وقد جاءت هذه الفروق دالة لصالح القياس البعدي. بمعنى أن أفراد المجموعة التجريبية قد استفادوا من البرنامج الإرشادي في إحداث تخفيض على مستوى صراع الأدوار فيما يتعلق بهذا البعد.

وتتلخص أغلب العبارات المتعلقة ببعد صراع الحاجات الأسرية انطلاقاً من: استخدم القوة والدهاء حتى لا أكتشف عن شخصيتي الحقيقية، استخدم هندامي لجذب انتباه الآخرين، تصوري للأدوار المطلوبة مني تفوق قدراتي وإمكاناتي، التوقعات المطلوبة مني في دوري الوظيفي لا تتلائم مع قدراتي، خروجي للعمل جعلني أكثر اعتماداً على نفسي، خروجي للعمل جعلني أكثر احتراماً لذاتي، أشعر بصراع ما بين الظهور بمظهر لائق واحتياجات أسرتي المادية، أجد نفسي مقصرة في تحديدي للدور الذي أقوم به، ليس لدى الوقت الكافي لزيارة الطبيب للقيام بالكشف الدوري على جسمي، أشعر بعدم تحقيق طموحاتي بسبب انشغالاتي، لا أملك الوقت لممارسة هواياتي الشخصية، أشعر بالضغط النفسي لعدم اهتمامي بمظهري الخارجي في العمل، مجال عملي جعلني أكثر إهمالاً لنفسي، أحاول المحافظة على مظهري الشخصي أثناء ذهابي لعملي، مجال عملي حقق ميولي واهتماماتي واتجاهاتي الشخصية.

إن عدد الاجابات على هذه العبارات المحددة بشكل دقيق في المقياس، يظهر بشكل جلي من خلال الجدول (6):

الجدول (6):

البعد الأول (صراع الحاجات الشخصية)		العينة
بعد	قبل	
41	27	المبحوثة 1
43	28	المبحوثة 2
40	29	المبحوثة 3
26	26	المبحوثة 4
41	37	المبحوثة 5
29	21	المبحوثة 6
21	27	المبحوثة 7
28	26	المبحوثة 8
42	26	المبحوثة 9
37	23	المبحوثة 10
43	24	المبحوثة 11
43	19	المبحوثة 12

يبين هذا الجدول (6) مجموع عدد الإجابات المحصل عليها بخصوص البعد الأول المتعلق بصراع الحاجات الشخصية عند العينة المدروسة، حيث تظهر - انطلاقاً من الأرقام في الجدول أعلاه مدى الفروقات الدالة الموجودة بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي عند أغلب المبحوثات.

التذكير بالفرضية الثانية:

نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق ببعد صراع الحاجات الأسرية.

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

الجدول (7): الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في صراع الأدوار عند بعد صراع الحاجات الأسرية

Test échantillons appariés

	Différences appariées					t	ddl	Sig. (bilatérale)
	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence				
				Inférieur	Supérieur			
قبل	-							
Paire 1 -	9,83	6,873	1,984	-14,200	-5,466	-4,956	11	,000
بعد	3							

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مختلف العبارات عند أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مستوى البعد الثاني: صراع الحاجات الأسرية. وقد جاءت هذه الفروق دالة لصالح القياس البعدي. بمعنى أن أفراد المجموعة التجريبية قد استفادوا من البرنامج الإرشادي في إحداث تخفيض على مستوى صراع الأدوار فيما يتعلق بهذا البعد.

وتتلخص أغلب العبارات المتعلقة ببعد صراع الحاجات الأسرية انطلاقاً من: غياب الوقت الكافي لمزاولة الأنشطة المتعلقة بأفراد الأسرة، مجال العمل يسمح بالقدرة على الظهور ببناء اجتماعي متكامل مع أفراد الأسرة، عدد الساعات التي تقضى في المنزل لا تكفي لتلبية احتياجات أفراد الأسرة، لا أستطيع التغلب على المشكلات التي تواجهني مع أفراد أسرتي، مجال عملي أكسبني خبرة تتفق مع حاجات وقيم أسرتي، الدور الذي أقوم به في الأسرة يجعلني أكثر ثقة في مجال العمل، خروجي الدائم للعمل جعلني أكثر توافقاً مع أفراد أسرتي، خروجي للعمل يمثل ترفاً وهروباً من مشكلاتي الأسرية، خروجي للعمل جعلني أكثر إهمالاً لبيتي وزوجي، لا أحتمل صراخ الأطفال في المنزل لكثرة إرهابي في العمل، أجد الوقت الكافي لمتابعة أبنائي في الدراسة كما يجب، أشعر بالتقصير في علاقتي الزوجية بسبب العمل وتربية الأبناء، ينتابني الشعور بالخوف الشديد من فشل أبنائي بسبب ضغوط عملي.

إن عدد الاجابات على هذه العبارات بالإضافة إلى عبارات أخرى محددة بشكل دقيق في المقياس، يظهر بشكل جلي من خلال الجدول (8):

البعد الثاني (صراع الحاجات الأسرية)		العينه
بعد	قبل	
39	24	المبحوثة 1
43	34	المبحوثة 2
40	28	المبحوثة 3
32	30	المبحوثة 4
45	30	المبحوثة 5
26	26	المبحوثة 6
25	27	المبحوثة 7
33	23	المبحوثة 8
42	30	المبحوثة 9
45	23	المبحوثة 10
42	29	المبحوثة 11
41	31	المبحوثة 12

يبين هذا الجدول (8) مجموع عدد الإجابات المحصل عليها بخصوص البعد الثاني المتعلق بصراع الحاجات الأسرية عند العينة المدروسة، حيث تظهر - انطلاقاً من الأرقام في الجدول أعلاه مدى الفروقات الدالة الموجودة بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي عند أغلب المبحوثات.

التذكير بالفرضية الثالثة:

نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق ببعد صراع الحاجات الانفعالية.

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

الجدول (9): الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في صراع الأدوار عند بعد صراع الحاجات الانفعالية

Test échantillons appariés

	Différences appariées					t	Ddl	Sig. (bilatérale)
	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence				
				Inférieure	Supérieure			
– قبل Paire 1 بعد	– 12,00 0	6,889	1,989	–16,377	–7,623	– 6,034	11	,000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مختلف العبارات عند أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مستوى البعد الثالث: صراع الحاجات الانفعالية. وقد جاءت هذه الفروق دالة لصالح القياس البعدي. بمعنى أن أفراد المجموعة التجريبية قد استفادوا من البرنامج الإرشادي في إحداث تخفيض على مستوى صراع الأدوار فيما يتعلق بهذا البعد.

وتتلخص أغلب العبارات المتعلقة ببعد صراع الحاجات الانفعالية انطلاقاً من: عدم ضبط الانفعالات أثناء مناقشة الموضوعات الأسرية، غياب الحيرة في معظم المواقف التي تتعرض لها المرأة لعدم تأدية دورها على أكمل وجه، هناك غموضاً في الأدوار التي تقوم بها لأسباب لا تعرفها، مجال العمل يجعل المرأة أكثر توتراً واضطراباً في مجال الأسرة، نظرة المجتمع المتدنية تجعل المرأة أكثر إحباطاً في التواصل مع أفراد الأسرة، الشعور بالأمن النفسي والاجتماعي في مجال العمل، غياب أية صعوبة في التحكم في الانفعالات في مجال العمل، الشعور بصراع لعدم ثقة أفراد الأسرة بالعمل الذي تقوم به، امتلاك القدرة على ضبط الانفعالات داخل المنزل.

إن عدد الاجابات على هذه العبارات بالإضافة إلى عبارات أخرى محددة بشكل دقيق في المقياس، يظهر بشكل جلي من خلال الجدول (10):

الجدول (10):

البعد الثالث (صراع الحاجات الانفعالية)		العينة
بعد	قبل	
43	25	المبحوثة 1
40	28	المبحوثة 2
47	25	المبحوثة 3
44	28	المبحوثة 4
39	29	المبحوثة 5
26	22	المبحوثة 6
19	21	المبحوثة 7
25	20	المبحوثة 8
44	30	المبحوثة 9
37	26	المبحوثة 10
44	26	المبحوثة 11
43	27	المبحوثة 12

يبين هذا الجدول (10) مجموع عدد الإجابات المحصل عليها بخصوص البعد الثالث المتعلق بصراع الحاجات الانفعالية عند العينة المدروسة، حيث تظهر - انطلاقاً من الأرقام

في الجدول أعلاه مدى الفروقات الدالة الموجودة بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي عند أغلب المبحوثات.

التذكير بالفرضية الرابعة:

نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق ببعد صراع الحاجات المهنية.

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

الجدول (11): الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في صراع الأدوار عند بعد صراع الحاجات المهنية

Test échantillons appariés

	Différences appariées					t	ddl	Sig. (bilatérale)
	Moyen ne	Ecart- type	Erreur standard moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence				
				Inférieure	Supérieur e			
Paire 1 - قبل بعد	- 11,83 3	4,840	1,397	-14,908	-8,758	- 8,470	11	,000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مختلف العبارات عند أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مستوى البعد الرابع: صراع الحاجات المهنية. وقد جاءت هذه الفروق

دالة لصالح القياس البعدي. بمعنى أن أفراد المجموعة التجريبية قد استفادوا من البرنامج الإرشادي في إحداث تخفيض على مستوى صراع الأدوار فيما يتعلق بهذا البعد.

وتتلخص أغلب العبارات المتعلقة ببعد صراع الحاجات المهنية انطلاقاً من: استعمال القوى السحرية الخارقة كسمة للتوافق في المجال العملي، عدم القدرة على إتمام الواجبات الوظيفية المكلفة بها بسبب الإرهاق، عدم التمتع بالحصول على الحقوق في مجال العمل، القدرة على التخطيط السليم في مجال العمل، التوازن المناسب بين عدد الساعات في العمل والساعات مع الأسرة، القدرة على الفصل بين مشاكل العمل والمنزل، امتلاك القدرة على حل النزاعات في العمل، تحقيق الذات من خلال الإبداع والابتكار في العمل. إن عدد الاجابات على هذه العبارات بالاضافة إلى عبارات أخرى محددة بشكل دقيق في المقياس، يظهر بشكل جلي من خلال الجدول (12):

الجدول (12):

البعد الرابع (صراع الحاجات المهنية)		العينة
بعد	قبل	
39	20	المبحوثة 1
41	33	المبحوثة 2
35	19	المبحوثة 3
40	20	المبحوثة 4
41	30	المبحوثة 5
27	23	المبحوثة 6
35	26	المبحوثة 7
28	21	المبحوثة 8
38	26	المبحوثة 9
42	28	المبحوثة 10
42	29	المبحوثة 11
42	33	المبحوثة 12

يبين هذا الجدول (12) مجموع عدد الإجابات المحصل عليها بخصوص البعد الرابع المتعلق بصراع الحاجات المهنية عند العينة المدروسة، حيث تظهر - انطلاقاً من الأرقام في الجدول أعلاه مدى الفروقات الدالة الموجودة بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي عند أغلب المبحوثات.

التذكير بالفرضية الخامسة:

نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق ببعد صراع الحاجات الاجتماعية.

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

الجدول (13): الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في صراع الأدوار عند بعد صراع الحاجات الاجتماعية

Test échantillons appariés

	Différences appariées					t	ddl	Sig. (bilatérale)
	Moyenn e	Ecart- type	Erreur standard moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence				
				Inférieure	Supérieur e			
قبل Paire - 1 بعد	-9,667	7,655	2,210	-14,531	-4,803	- 4,374	11	,001

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مختلف العبارات عند أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في القياسين القبلي والبعدي على مستوى البعد الخامس: صراع الحاجات الاجتماعية. وقد جاءت هذه الفروق دالة لصالح القياس البعدي. بمعنى أن أفراد المجموعة التجريبية قد استفادوا من البرنامج الإرشادي في إحداث تخفيض على مستوى صراع الأدوار فيما يتعلق بهذا البعد.

وتتلخص أغلب العبارات المتعلقة ببعد صراع الحاجات الاجتماعية انطلاقاً من: الاستغراق في الخيال، امتلاك المهارة في التعامل، الحرص على غياب التعارض ما بين الحقوق والواجبات في المجتمع، امتلاك قدرة اجتماعية من أجل العمل بشكل إيجابي، عدم الشعور بالتقصير في الزيارات الاجتماعية، مجال العمل يجعل الفرد أكثر ارتباطاً بالعادات والقيم الاجتماعية، الحرص على دفع فواتير الإنترنت والهاتف النقال لإتمام عملية التواصل الاجتماعي، مراقبة الأطفال من خلال شاشات الإنترنت والاتصال بواسطة الفيديو خلال أوقات العمل.

إن عدد الاجابات على هذه العبارات بالإضافة إلى عبارات أخرى محددة بشكل دقيق في المقياس، يظهر بشكل جلي من خلال الجدول (14):

الجدول (14):

البعد الخامس (صراع الحاجات الاجتماعية)		العينة
بعد	قبل	
42	25	المبحوثة 1
34	37	المبحوثة 2
46	44	المبحوثة 3
42	27	المبحوثة 4
45	26	المبحوثة 5
33	29	المبحوثة 6
36	26	المبحوثة 7
35	37	المبحوثة 8
47	30	المبحوثة 9
46	31	المبحوثة 10
47	37	المبحوثة 11
45	33	المبحوثة 12

يبين هذا الجدول (14) مجموع عدد الإجابات المحصل عليها بخصوص البعد الخامس المتعلق بصراع الحاجات الاجتماعية عند العينة المدروسة، حيث تظهر - انطلاقاً

من الأرقام في الجدول أعلاه مدى الفروقات الدالة الموجودة بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي عند أغلب المبحوثات.

رابعاً: مناقشة النتائج الميدانية

تتبع الملامسة العملية لأي بحث علمي، أكاديمي من النتائج المتحصل عليها والمناقشة التي نحيط بها هذه النتائج، ومدى مطابقتها لنتائج الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع، ومن هنا يفترض علينا مناقشة جل الفرضيات الجزئية وكذا الفرضية الأساس.

وتعتبر مرحلة مناقشة النتائج عن قدرتنا الإبداعية في ربط النتائج التي توصلنا إليها بالحالة الفكرية لموضوع البحث، وتقييم مدى الإسهام الذي حققته دراستنا في هذا المجال وطبيعة الجهد البحثي الذي يلزمنا بذله لمواصلة تطوير المعرفة فيه، كما أن قدرتنا على مناقشة النتائج بطريقة جيدة هي تعبير عن النمو الذي حصل نتيجة للجهد الذي قمنا به أثناء إجراء هذا البحث، وتتضمن مناقشة النتائج نظرة تحليلية ناقدة لنتائج الدراسة في ضوء تصميمها ومحدداتها وفي ضوء نتائج الدراسة والبحوث والدراسات السابقة وفي ضوء الإطار النظري الذي تقع الدراسة فيه.

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج بعد استخدام أدوات وأساليب البحث للتحقق من فرضيات هذا الأخير، يتم تحليل ومناقشة النتائج كما يلي:

1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العامة

نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق بتطبيق البرنامج الإرشادي باستخدام أسلوب الإرشاد النفسي الجماعي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين.

إذا كانت المعطيات الميدانية بينت على أن هناك فاعلية كبيرة للبرنامج الإرشادي في التخفيف من حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة، فإن أغلب الدراسات المنجزة في علاقة بهذا الموضوع بينت أهمية الإرشاد النفسي الجماعي في التخفيف من بعض المشاكل التي يعاني منها الإنسان كصراع الأدوار أو الضغط النفسي أو التوافق المهني ... نستحضر وفق

هذا السياق ما خلصت إليه حياة غيات أن صراع الأدوار يؤثر بشكل كبير على المرأة القيادية، حيث يعرضها لمجموعة من الضغوط النفسية والمهنية²⁰.

ولكي نفهم طبيعة وخصوصية صراع الأدوار، نعرض مجموعة من المصادر الأساسية التي تتلخص فيما يأتي:

أولاً، صراع الدور الذي يكون مصدره شخصاً واحداً: يحدث هذا النوع من الصراع عندما يتعرض الفرد في بيئة العمل لتوقعات متعارضة أو متناقضة في نفس الشخص. ثانياً، صراع الدور الذي يكون مصدره أكثر من شخصين: يحدث هذا النوع من الصراع عندما يواجه الفرد متطلبات متعارضة من شخصين أو أكثر في نفس الوقت. ثالثاً، صراع الدور الناتج عن تعارض بين متطلبات الدور والقيم الشخصية: وتحدث عندما تتعارض قيم ومعتقدات الفرد مع التوقعات المطلوبة منه في وظيفة ما. رابعاً، صراع الدور الناتج عن تعدد أدوار الفرد: يحدث هذا النوع من الصراع عندما يكون للفرد أكثر من دور وتتعارض هذه الأدوار مع بعضها البعض (أبو قحفه، 2001، صفحة 190).

إن أغلب الدراسات التي اطلعنا خلال إنجازنا لهذا البحث، والتي تناولت صراع الأدوار، فأغلبها تنقسم في مصادر الصراع هذه. في بحثنا هذا، وجدنا كل هذه المصادر مجتمعة فيما بينها، وهنا تكمن أهمية استحضارنا إياها. لقد مكنتنا وجهة النظر هذه من التعقيب على الفرضية الأساس التي طرحناها في هذا البحث.

نعقب على نتائج هذه الفرضية الأساس بمدى أهمية البرنامج الإرشادي في التخفيف من صراع الأدوار عند النساء العاملات بالجامعة البحرينية، لأنه بواسطته يتم استخدام أساليب عديدة مثل المناقشة الجماعية والتفاعل، وأنشطة التفرغ الانفعالي، والاسترخاء ، وطرق التعامل مع التفكير اللاعقلاني والأفكار العقلانية، وأسلوب الحديث الإيجابي مع الذات، ومدى أهمية أسلوب تبادل الأدوار الذي يجعل الفرد يقوم بدور المرشد الذي يقدم النصائح والتوجيهات، ومن جهة أخرى يقوم الفرد المرشد بدور الفرد الذي يعاني صراع

²⁰ - أنظر مقال حياة غيات، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية،

الأدوار والآخر بدور المرشد، مما يساعده بأن يكون قادراً على تقديم النصائح والتوجيهات للآخرين، ومن ثم سيكون قادراً لتقديم النصائح وإسدائها لنفسه.

لقد أكدت الشهابي سنة 2002 على أن تحقيق الفاعلية للبرامج الإرشادية للمرأة في موقع القيادة هو مدى قدرتها على التوفيق بين الموقع الوظيفي والموقع الأسري²¹، وهذا ما استخلصناه من خلال تطبيق البرنامج الإرشادي. ففاعلية هذا البرنامج ظهرت من خلال هاته القدرة على التوفيق بين المهام المهنية والأسرية.

لقد كانت هناك مشاركة فعالة من قبل أفراد المجموعة التجريبية من خلال الجلسات في الموضوعات التي كنا نطرحها، وفتح المجال للجميع للحديث وتبادل الخبرات الإيجابية للاستفادة منها عملياً، وهذا بدوره ساعد على تقوية العلاقة بين المبحوثات، ونرى أن العلاقة الحميمة المليئة بالثقة والاحترام المتبادل والتي نشأت بين أفراد المجموعة التجريبية، وأيضاً العلاقة المهنية التي نشأت بينهم وبيننا، لها تأثير كبير على نجاح فعالية البرنامج.

ونرى أن ما تضمنه البرنامج الإرشادي من أنشطة وخبرات وممارسات مبنية على أهداف إرشادية واضحة، وعلى إطار نظري واضح ودقيق، كل ذلك جعل من البرنامج الإرشادي فعالية في التخفيف من حدة صراع الأدوار عند النساء العاملات بالجامعة البحرينية.

فمن جهة أخرى، ترى الشهابي أنه عندما تستطيع المرأة إثبات جدارتها وكفاءتها في مجالات العمل المختلفة وتستطيع أن تكسب ثقة رؤسائها واحترامهم وتقديرهم لها إلى جانب احترام العاملين لديها سيعكس ذلك بشكل إيجابي على تطوير العمل والسعي للتقدم. فتطبيق البرنامج الإرشادي لا يخرج عن هذا الإطار، فهو من أجل التخفيف من حدة الصراع بغية تحقيق تأثير إيجابي على العمل والأسرة معاً.

²¹ - الشهابي أنعام وعبد اللطيف وحديد محمد موفق، مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية. الملتقى الأول، التسويق في الوطن العربي: الواقع وآفاق التطوير، 2002.

من هنا أكدت حياة غيات في مقالها السابق الذكر أن النساء تعانين من التنسيق بين المتطلبات الحياتية وبين قيامها بدورها القيادي، وهذا الأمر راجع إلى تأثير ظروف العمل على الحياة الشخصية للمرأة. فمن الطبيعي أن يؤدي كل تلك الضغوطات بصعوبة التوفيق بين العمل والبيت، كلها عوامل تساهم بشكل كبير في تشكيل مختلف ألوان الصراع عند المرأة القيادية.

فنفس الأمر هو ما توصلنا إليه في بحثنا هذا، حيث غياب التنسيق بين الأمور المهنية والأسرية والاجتماعية والانفعالية.. هو ما يجعل المرأة البحرينية في خضم صراع الأدوار. لهذا كانت هناك فاعلية كبيرة للبرنامج الإرشادي في التخفيف بشكل كبير في مختلف مظاهر الصراع على المستويات السابقة الذكر.

2. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق ببعد صراع الحاجات الشخصية.

تشير هذه الفرضية إلى أن هناك فروق دالة بين الاختبارين القبلي والبعدي عند بعد صراع الحاجات الشخصية لدى النساء العاملات من خلال ما تبين في النتائج المرتبطة بهذه الفرضية، حيث وصل معامل الارتباط بين نتائج الاختبار القبلي والبعدي إلى 0.02، وهي قيمة دالة بالمقارنة مع قيمة 0.05، مما تؤكد وجود تأثير كبير للبرنامج الإرشادي عند بعد الحاجات الشخصية.

لمناقشة هذه الفرضية يجب أن ننطلق من أحد العناصر الأساسية المتعلقة بالحاجات الشخصية للإنسان، ألا وهو عنصر التحفيز. فما هو التحفيز؟

إن التحفيز Motivation من الناحية الإجرائية هو أن تجعل شخصا متحمسا لأداء شيء أو عمل ما. فكل منا له ما يحفزه لفعل أشياء ما في حياته اليومية. فما الذي - مثلا - يجعلك تتحفز لمشاهدة مباراة لكرة القدم مع أنك لن تحصل على أي مقابل مادي؟ ما الذي يحفز النساء على زيارة السوق؟ ما الذي يحفز الإنسان على قص نجاحاته في العمل؟ ما

الذي يجعل العاملين في مؤسسة ما متحفزين لأداء أفضل ما عندهم وما الذي يجعل نفس العاملين في ظروف أخرى مُثبطين؟

فهناك ما يدفع كل منا لفعل شيء ما فالجوع يدفعك أن تأكل والعطش يدفعك أن تشرب. هناك ما يحفزنا إلى العمل ويجعلنا نحاول أن نأتي بأفضل أداء وهناك أشياء قد تثبطنا وتجعل الموظف يكاد لا يجد طاقة ليتحرك من مكتبه. هذه المحفزات هي من الأمور التي ينبغي أن يعيها الإنسان لأن التحفيز يجعلك تحصل على طاقات هائلة من العاملين والتثبيط يجعلك تخسر هذه الطاقات.

إن ما يؤكد لنا الفرضية التي توصلنا إليها المتعلقة بالحاجات الشخصية، هو ما توصل إليه ماسلو من خلال نظريته حول الاحتياجات الهرمية Maslow's Need Hierarchy Theory. فإذا كنا قد حققنا أهداف البرنامج من خلال بعد الحاجيات الشخصية فهذا راجع إلى تعدد هذه الاحتياجات الشخصية، وهو نفس المنطق الذي ذهب فيه ماسلو، حيث حدد هذه الاحتياجات فيما يلي:

✓ احتياجات فسيولوجية

✓ احتياجات الأمان

✓ احتياجات اجتماعية

✓ احتياجات التقدير

✓ تحقيق الذات

إن المرأة العاملة هي في حاجة إلى تحقيق جميع هذه الاحتياجات على حد سواء، حتى يتسنى لها تحقيق توازنها النفسي على مستوى تعدد أدوارها. فوفق وجهة نظر ماسلو، فإنه يجب على الإنسان أن يبحث عن هذه الاحتياجات بالترتيب المذكور. فعندما يتم تلبية الاحتياجات الأدنى نسبيا يبحث الإنسان عن المستوى الأعلى من الاحتياجات.

موازاة مع ما جاء به "ماسلو" فيما يخص الاحتياجات الشخصية التي نتناولها في هذه الفرضية، نستلهم ما جاء به "إي أرجي" الذي قام بإعادة تصنيف الاحتياجات الشخصية إلى ثلاثة أنواع هي كالآتي:

✓ احتياجات البقاء

✓ احتياجات الارتباط

✓ احتياجات النمو

ونميز في الجدول أسفله الفرق بين كل من ماسلو وإي آر جي على الشكل التالي:

نظرية إي آر جي	نظرية ماسلو
- احتياجات النمو	- تحقيق الذات
- احتياجات الارتباط	- احتياجات التقدير - احتياجات اجتماعية
- احتياجات البقاء	- احتياجات الأمان - احتياجات فيسيولوجية

إن الافتراض الأساسي لهاتين النظريتين هو أن الفرد إذا نشأ في بيئة لا تشبع حاجاته فإنه من المحتمل أن يكون أقل قدرة على التكيف، وعمله يكون معطلاً، وهذا ما أثبتته دراستنا هذه، فبعد تحقيق بعد الاحتياجات الشخصية تم كذلك التخفيف من حدة صراع الأدوار عند المرأة العاملة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق ببعد صراع الحاجات الأسرية.

تنص هذه الفرضية على أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي فيما يتعلق بصراع الحاجات الأسرية. لقد رأينا من خلال النتائج المتعلقة

بهذه الفرضية أن القيمة 0.00 كانت دالة، بالمقارنة مع القيمة 0.05، مما يؤكد أن صراع الحاجات الأسرية لدى النساء العاملات يتأثر باختلاف الاختبارين القبلي والبعدي، بمعنى وجود فاعلية للبرنامج الإرشادي الذي طبقناه في هذا البحث.

فالمراة العاملة المتزوجة تكثر انشغالاتها، فهي ربة أسرة ومسؤولة عنها، حيث تتحمل أعباء هذه الأسرة وتكاليفها وتسهر على تلبية حاجياتها، بالإضافة إلى هذا، تكون المرأة ملزمة بأداء دورها المهني بشكل سليم فهي موظفة مسؤولة عن تحقيق أهداف هذه المؤسسة التي تعمل بها، كما تقوم بمزاولة مهنة معينة بالجامعة لضمان العيش، وهذا ما يجعل صراع الحاجات الأسرية يزداد عند النساء العاملات خاصة المتزوجات منهن، وذلك لزيادة ثقل المسؤولية وتضاعفها، وخاصة في حالة وجود الأطفال فتزداد الأعباء، مما قد يفقد المرأة ثقتها بنفسها ويترك لها آثار معينة. وفي هذا الإطار يشير كل من دوتي نيفيل وساندراد ميكو إلى أن صراع الأدوار يزداد بزيادة عدد الأبناء وتزداد الأعباء بزيادتهم وخاصة في حالة وجود طفلين وأكثر (شند، 2000، الصفحات 81 - 83).

كما أن شعورها بضيق الوقت بسبب قضاء وقت طويل خارج المنزل سبب العمل ومسؤولياته، وعدم كفاية الوقت والجهد للاهتمام بالبيت وتربية الأولاد كما ينبغي، بحيث يبدو الجمع بين الموقع الوظيفي والبيت مسألة صعبة ويؤثر الوقت الطويل المستنفذ في العمل والجهد والطاقة المستهلكة، على أداء وظائف الزوجة والأم وعدم القدرة على توفير العطف والحنان للأولاد والاهتمام بالزوج.

كما تؤثر ظروف العمل على الحياة الشخصية للمرأة. فمن الطبيعي أن يؤدي كل ذلك من ضغوطات بصعوبة التوفيق بين العمل والبيت والزوج والأولاد، كلها عوامل تساهم بشكل كبير في تشكيل مختلف ألوان الصراع عند المرأة العاملة.

غير أن النساء العاملات غير المتزوجات يكون لديهن الصراع، ولكن بدرجات متفاوتة، فتعدد هذه الأدوار تترك لهن آثار سلبية سيئة على علاقاتهن مع أفراد أسرتهن،

بالإضافة إلى ذلك، تؤثر على علاقاتهن خارج الأسرة أي البيئة المهنية والأنشطة الأخرى فهن يقمن بأداء دورين هما الدور الاجتماعي والدور المهني، فهن مطالبين بالقيام بالدورين وأي تقصير في أحدهما، فإن أثره يمتد إلى الطرف الآخر.

إن دلالة الفروق في صراع الحاجات الأسرية بين الاختبارين القبلي والبعدي، يظهر بأن صراع الأدوار لدى النساء العاملات يتأثر بتضافر عوامل أخرى، قد تكون سببا مباشرا له بعيدا عن الحالة العائلية.

يبدو من تأمل مضمون هذا البحث أن هناك صعوبات تتعلق بوجود صراع الدور بصفة عامة لدى المرأة العاملة، وهو صراع مصدره عمل المرأة أساسا. تعيش المرأة العاملة عدة أدوار ومراكز اجتماعية، فهي - كما قلنا - أم وزوجة وربة بيت وموظفة، ولكل دور أو وظيفة متطلباتها، والتي قد لا تتسجم مع متطلبات الوظائف الأخرى بل وربما تتعارض معها، فضلا عن الإحساس بضرورة الوفاء بمتطلبات هذه الأدوار، يجعلها تعيش صراعات عميقة يمكن أن تحرمها من الاستقرار الاجتماعي الأسري، وقد يكون لذلك صدى على الاستقرار الوظيفي المهني (ياسين، 1999، صفحة 38).

لقد عرف المجتمع البحريني تحولات كبيرة وتطورات تماشيا مع التغيرات العالمية، تمثلت أهمها في خروج المرأة إلى ميدان العمل وبقائها لفترة طويلة من اليوم بعيدة عن البيت، على حساب العناية بأطفالها. وفق هذا السياق، خطت مملكة البحرين خطوات رائدة في مجال تمكين المرأة وتنمية قدراتها وتفعيل مشاركتها في المجتمع.

وتؤكد النتائج الإحصائية الرؤية الواضحة للوضع الراهن للمرأة بمملكة البحرين في مختلف القطاعات التعليمية والصحية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتبين ما تشهده المرأة البحرينية في تلك القطاعات، من تطور الفت في دورها وتأهيلها لتقف كشريك متكافئ لبناء مجتمع تنافسي مستدام²².

²² - أنظر، المرأة البحرينية في أرقام الطبعة الثانية 2015، المجلس الأعلى للمرأة، الطبعة الثانية.

وهكذا بدأت الأسر تستعين بالخادومات في تربية أطفالها، مما أدى إلى تداعيات سلبية عليهم، إذ لا أحد يهتم بالأطفال مثل عناية الأم وما تقدمه من حنان وعطف لأبنائها. ويجبر هذا الوضع نساء عديدات تطمحن للوصول إلى مراكز عالية على الاختيار بين أمرين، إما الأسرة والأطفال، أو المشوار المهني.

أما عن التوفيق بين الأمرين ممكن، لكنه يتحقق عادة على حساب المرأة، لأن نسبة عالية من الرجال غير مستعدون لتحمل مسؤولية القيام ببعض الواجبات المنزلية. ويعلل ذلك غالباً بأن الرجل ليست لديه كفاءة على تربية الأطفال، مع أن تجارب عديدة أثبتت أن الأب قادر على رعاية أطفاله إن أراد ذلك حقاً.

وللمرأة البحرينية اليوم مكانة أكثر تقدماً في عملية بناء المجتمع وقدرة أكبر على تبوأ أعلى المناصب في مملكة البحرين، فهي اليوم وزيرة وقاضية وسيدة مال وأعمال، مع احتفاظها بدورها الطبيعي ومهمتها الأولى في رعاية كيان الأسرة ومن ورائه كيان الأمة بكاملها²³.

ولعل أهم ما عزز مسيرة العمل من أجل نهوض المرأة في مملكة البحرين، ذلك التناغم بين الجهود الرسمية والأهلية الذي أسهم بدوره في سرعة إحداث التحولات في أوضاع المرأة البحرينية وتقدمها. ويتجلى ذلك في القناعة التامة بأنه لن تكون هناك تنمية شاملة بدون نهوض واقع المرأة التي تمثل نصف المجتمع.

إن هذا الوضع الجديد الذي أصبحت عليه المرأة البحرينية أصبح يسائل موقع الرجل داخل المجتمع. فالثقافة العربية لا تلزم الرجل بالتواجد في العمل المنزلي، حيث يبقى قصراً على المرأة.

وبالتالي فإسهام الرجل في جوانب العمل المنزلي يتم بتحفظ شديد، بحيث أن مساهمة الزوج تظهر في رعاية الأطفال أكثر منها في أداء الأعمال المنزلية، كما أن مساهمة الرجل

23 - أنظر، المرأة البحرينية في أرقام الطبعة الثانية 2015، المجلس الأعلى للمرأة، الطبعة الثانية.

ترتبط أكثر بعملية التنشئة الاجتماعية والتربية والتوجيه واكتساب الاتجاهات والقيم الاجتماعية وهي مسألة هامة ولها دلالتها، مقارنة بالمرأة التي ترتبط بالعمل المنزلي أكثر.

لكن عندما لا ينجح الطرفان في التنسيق والتوفيق بين عملهما وتدبير الأمور المنزلية، تضطر أكثر النسوة الطامحات إلى النجاح في مشوارهن القيادي إلى التخلي إلى إنجاب الأطفال كي يستطعن تحقيق ما يصبن إليه. إن خروج المرأة للعمل المأجور وتصادمه مع واقع حياتنا اليومية أدى إلى الالتفات للدور المزدوج الذي تلعبه المرأة وتسلط الضوء على العمل المنزلي كظاهرة ملازمة لها، لا تختفي مع التطور الصناعي، مما أدى إلى ظهور هذا الموضوع في كثير من الدراسات، خاصة تلك المطالبة بتكميته وتثمينه (شارب، 2009، صفحة 43).

أما الدراسات التي اهتمت به في علاقته بالمرأة، فإنها لم تربطه إلا ناذرا بالمرأة الإطار ظنا منها أن هذه الفئة من العاملات (أي الإطارات) باستثمارهن لعملهن المأجور، قدرات على التخلص من العمل المنزلي، ورفضه والتنازل عنه وتفويضه، كما ربطت هذه الدراسات العمل المنزلي دائما بالفئات المأجورة الدنيا، مثل العاملات في الصناعة والمعلمات (Faouzi, 1997, p. 10).

ويتميز عمل المرأة بالالتزامات التي هي من خصوصيات العمل بصفة عامة، والعمل المنزلي بصفة خاصة لاختلاف طبيعته (العلاقة بالعائلة). حيث يتمثل الالتزام في عملية التعبئة التامة للمرأة في خدمة أفراد عائلتها، هذا الحضور الذي كثيرا ما يتعارض مع عملها المهني، وحتى الاهتمام بنفسها، ويكون على حساب راحتها وصحتها (شارب، 2009، صفحة 45).

كما يؤدي العمل المنزلي عادة إلى إرهاق عصبي وجسمي لشدة وتيرة الأعمال الدورية التي يكون القيام بها اضطراريا، كما أنها تخضع لكيفية تنظيمها وتوزيعها للوقت. كما أن

هناك مهام مستعجلة ومهام لا تحتتمل التأجيل، وهي مهام متفاوتة من حيث الإكراه (شارب، 2009، صفحة 46).

وتعتبر الأعمال المنزلية اليومية عادة أعمال متصلة، متتابعة، ومتداخلة مع بعضها البعض كأنها مهام دورية تتميز بالاضطرار لأنها مهام اعتيادية وضرورية لكل يوم ولحظة فالأكل، التنظيف، الترتيب، والغسيل رغم ما تحمله من بداهة وتفاهة كما يبدو للكثير منا، فهي تتحول تدريجيا لتصبح هذه الواجبات إكراها يوميا عند ارتباطها بوجود أفراد العائلة، إذ يصبح عنصرا يحدد معنى الخدمة المستمرة (Rychter, 1984, p. 115).

إن الواجبات المنزلية لا تزال حتى الآن تعد من مهام المرأة، ويعود السبب في ذلك إلى عدم استعداد الكثير من الرجال لتخفيف الأعباء المنزلية على شريكات حياتهم، لتصورات قديمة وتقاليد محافظة ورثوها عن التركيبة الاجتماعية السابقة. وهذا ما يقف عائقا أمام طموح المرأة لتحقيق انجازات أعلى في مشوارها المهني.

3. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق ببعد صراع الحاجات الانفعالية.

تشير هذه الفرضية إلى أن هناك فروق دالة بين الاختبارين القبلي والبعدي عند بعد صراع الحاجات الانفعالية لدى النساء العاملات من خلال ما تبين في النتائج المرتبطة بهذه الفرضية، حيث وصل معامل الارتباط بين نتائج الاختبار القبلي والبعدي إلى 0.00، وهي قيمة دالة بالمقارنة مع قيمة 0.05، مما تؤكد وجود تأثير كبير للبرنامج الإرشادي عند بعد الحاجات الانفعالية.

وبما أن نتائج هذه الفرضية أسفرت عن وجود فرق دال بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي لدى المرأة العاملة بالجامعة البحرينية، فقد يرجع ذلك إلى أن هذه المرأة العاملة يصعب عليها التعامل مع أدوارها كأم، وكزوجة، وكربة بيت، بشكل يجعلها تنظم وقتها وتقسمه بين أدوارها المختلفة، أو أنها تتلقى الدعم المادي أو المعنوي من أفراد أسرتها

وخاصة منهم الزوج، مما يجعلها تخلق حالة تكيف يجنبها إلى حد ما الوقوع في دائرة والتوتر الانفعالي والنتائج بصفة خاصة من صراع الأدوار، والضغط النفسي الذي قد تعيشه الزوجة العاملة بالرجوع إلى مسببات ومصادر أخرى.

لقد أشار "أندرو سيزلاقي" إلى أن هناك مصادر للضغط النفسي: المصادر البيئية كالحالة الاقتصادية مثلا، حيث أن التذبذب في الحالة الاقتصادية العامة - صعودا أو نزولا - يسبب الضغط النفسي، فإذا كانت الحالة الاقتصادية العامة لأسرة الزوجة العاملة لا بأس بها، فقد تساهم في إيجاد سبل للتخفيف من صراع أدوارها؛ كأن يكون اقتناؤها لأدوات وأجهزة كهربائية حديثة تساعد في كسب الوقت عند قيامها بدورها كربة بيت، مما قد يقلل جهدها المبذول في ذلك؛ ويكسبها الوقت للقيام بأدوارها الأخرى (سيزلاقي و جي والاس، 1991).

وكما أشار "سيزلاقي" أيضا إلى المصادر التنظيمية للضغط النفسي؛ والمتمثلة في المستوى التنظيمي وذلك من خلال أنماط السلطة داخل القطاع الصحي، الأجر، السياسات الداخلية ... ومستوى الجماعة؛ كالتفاعل الاجتماعي بين هذه الزوجة العاملة وزملائها في العمل، الاتفاق حول القيادة، وضوح الدور ... والمستوى الفردي كأحداث الحياة الشخصية ونمط شخصية الزوجة العاملة... كل هذه العوامل وغيرها قد تكون المسبب الرئيسي لوقوع هذه الزوجة العاملة في حالة الضغط النفسي، بينما يبقى صراع الأدوار في بعد الحاجات الانفعالية حاضر بقوة وانخفض مع تطبيق البرنامج الإرشادي.

وكما أن نظرة هذه الزوجة لعملها قد تساهم أيضا في تخفيفها من حدة الصراع الذي تعيشه، حيث أن الزوجة العاملة - المجال الجامعي - تحس بضرورة عملها من أجل المساهمة في بناء وتنمية المجتمع وخدمة الإنسانية، فتكون هنا نظرة الزوجة العاملة بهذه النظرة الايجابية لعملها يدفعها إلى التصرف مع أدوارها كزوجة، كأم وكربة بيت بالشكل الذي يمكنها من التغلب على إحساسها بالصراع بين أدوارها وبالتقصير في واجباتها المختلفة، وهذا يتفق مع ما أثبتته الدراسة التي قامت بها كل من "كارول هولمان" و"لوسيا جلبرت"، حيث

أكدت الدراسة على أن أهمية العمل بالنسبة للزوجة العاملة يؤثر على شعورها بالصراع؛ وذلك باعتبار العمل كمهنة فقط أو اعتباره كوسيلة للحصول على خبرة مهنية طويلة.

ومن كل ما سبق نخلص بالقول إلى أن الانفعالات الذي تعيشها الزوجة العاملة بالقطاع الجامعي في مملكة البحرين؛ يرجع لعدة أسباب وعوامل يكون صراع الأدوار فيها من الأسباب الثانوية، أو أن تعدد أدوار الزوجة العاملة بالقطاع الجامعي قد يؤدي إلى شعور هذه الزوجة بعدم التوفيق بين مسؤولياتها وأدوارها، لكن محاولتها للتكيف مع هذه الأدوار يجنبها الوصول إلى درجة الصراع بين الأدوار.

وانطلاقاً من نتائج هذه الفرضية، قد تكون هناك أبحاث ودراسات أخرى تطمح للكشف عن أكثر العوامل المسببة للحاجات الانفعالية لدى النساء العاملات.

4. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق ببعد صراع الحاجات المهنية.

تشير هذه الفرضية إلى أن هناك فروق دالة بين الاختبارين القبلي والبعدي عند بعد صراع الحاجات المهنية لدى النساء العاملات من خلال ما تبين في النتائج المرتبطة بهذه الفرضية، حيث وصل معامل الارتباط بين نتائج الاختبار القبلي والبعدي إلى 0.00، وهي قيمة دالة بالمقارنة مع قيمة 0.05، مما تؤكد وجود تأثير كبير للبرنامج الإرشادي عند بعد الحاجات المهنية. لقد أكد في هذا السياق نعمت خليل سنة 1989 أن التوافق المهني يرتبط ارتباطاً سلباً بصراع الأدوار (شند، 2000، صفحة 202).

نرى بأن صراع الأدوار الشديد والمتواصل يؤدي بالمرأة العاملة إلى حدوث تذبذبات في توافقها المهني ويهدد استقرارها النفسي والأسري ناهيك عن العمل، إذ أنه كلما زادت انشغالاتها وتوسعت نشاطاتها وتعاضمت أدوارها، يجعلها تحمل نفسها فوق طاقتها لتكون في أحسن صورة في عين أسرتها ورؤساءها وزملائه في العمل.

تعتبر الحاجات المهنية من أهم مجالات الحاجات الأساسية للأفراد، لأنه يمس مجال واسع، والذي يأخذ من الإنسان معظم وقته وجهده وتفكيره، ويبرز مكانته الاجتماعية ويشبع حاجاته وعليه فحاجات الفرد مهنية تشير إلي توافقه مع ذاته ومع غيره. وينظر إلى صراع الحاجات المهنية من خلال مفهوم التوافق المهني، فما المقصود إذن بالتوافق المهني؟

يعتبر التوافق المهني عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم (عويضة، 1992، صفحة 165)، كما يعرفه سعد رياض على أنه "حالة ما تربط بين الفرد وعمله مما يؤدي إلي حالة من الرضا عن الدور الذي يقوم به الفرد، ومن خلاله يشعر بالأمان والاستقرار في عمله " (رياض، 2005، صفحة 15)، ويرى "دافيس" أنه حالة من الاتساق مع نسق التنظيم وأنه عملية ديناميكية وليست نهائية (المجيد، 1998، صفحة 132).

من خلال هذه التعاريف السابقة نستنتج أن التوافق المهني هو التلاؤم المستمر للعامل مع الظروف ومتطلبات بيئته المهنية المادية كانت أو الاجتماعية وذلك بالتوفيق بين خصائصه الذاتية وطبيعة العمل وظروفه وعلاقاته بزملاء العمل والوصول إلى التوازن والتوافق.

بخصوص مظاهر التوافق المهني، يؤكد أغلب الباحثين أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال مجموعتان أساسيتان من العلاقات وهما الرضا والإرضاء:

أ- الرضا: ويشير إلى الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الايجابية نحو كل من عمله وإدارة العمل وكذلك نحو إدارة التطوير الذي يتم في بيئة العمل (المجيد، 1998، صفحة 133) ويتمثل في عدة أشكال منها: أولاً، الرضا عن الزملاء ؛ ثانياً، الرضا عن ظروف العمل ؛ ثالثاً، الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة ؛ رابعاً، الرضا عن المسؤول.

ب- الإرضاء: ويعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته بالطريقة التي يقدره بها رؤساؤه وزملاءه (رياض، 2005، صفحة 77)، ويشمل ما يلي: أولاً، إرضاء المسؤول والزملاء ؛ ثانياً، الانضباط ؛ ثالثاً، اتباع نظام سير العمل بالمؤسسة.

إن طبيعة العلاقة بين صراع الأدوار والتوافق المهني نتيجة جاءت كما كان متوقعا، في ظل حياتنا اليومية والاقتراب الفعلي من يوميات العديد من النساء العاملات، إذ أن صراع الأدوار ينهك الكثير من طاقة النساء المهنيات، ويستنزف وقتهن وجهدهن ويرمى بهن في ضغوط العمل ومتطلبات الأسرة وأعمال أخرى.

هذا كله يصب في صميم نتائج الدراسة المتوصل إليها، والمهم في الأمر مهما كان أثر صراع الأدوار لدى النساء العاملات إزاء توافقه المهني، فهو في نهاية المطاف يرجع إلى شخصية النساء العاملات وبناءهن النفسي، وفي كيفية بناء استراتيجية كفيلة بالتوفيق بين متطلبات عملهن وحياتهن الأسرية والمهنية، في نفس الوقت دون ترجيح أحدها على حساب الآخر، ومحاولة فهم وإدراك أدوارهن قدر الإمكان، بالإضافة إلى التحقيق من حدة ضغوط العمل، ومزاولة أعمال أخرى ومتطلبات الأسرة بالتعامل مع أدوارهن في حياتهن اليومية بشكل منفصل، لمنع أي تضارب أو تداخل يؤثر سلباً على باقي الأدوار الأخرى.

إن الفروق في صراع الأدوار لدى النساء العاملات لا تتأثر باختلاف طبيعة المهن، حيث أن اختلاف أنواع المهن لا تؤثر على صراع الأدوار الذي يعاني منه النساء، وهي نتيجة تم التوصل إليها انطلاقاً من التواصل المباشر مع النساء العاملات بجامعة البحرين.

إن صراع الحاجات المهنية يؤثر على المرأة العاملة، وذلك نتيجة عدم التلاؤم مع متطلبات ظروف العمل والأنشطة الأخرى، كما أن عدم تلاؤم مواقيت عملها تؤثر على الواجبات الوظيفية المكلفة بها بسبب الإرهاق، وعدم التمتع بالحصول على الحقوق في مجال العمل، إذ أن مرور السنين يقلل لديهن الشعور الزائد بتضارب الأدوار، لأنهن تعودوا على المهام المنسوبة لهن فيؤدينها بكل مرونة، كما أن نضجهن وخبرتهن والأقدمية في

العمل تمكنهن من التصرف الأمثل في شؤون حياتهن، حيث أن في هذه السنوات تساعد الفرد على إقامة علاقات تعامل وتعاون مع زملائه في العمل، حيث يزاول عمله معهم، ومن هنا توصل "هوبوك" إلى أن أهم عنصر يجعل العاملون يميلون إلى مزاوله عملهم، هو ميلهم لزملائهم الذين يعملون معهم (عوض، 2002، صفحة 73).

وفي هذا الصدد، جاءت دراسة "جمعة أولاد حيمودة" التي أقرت بأن هناك عدم وجود فروق في التوافق المهني باختلاف الأقدمية وهذه النتيجة مخالفة لما توصلت إليه (رويم فايزة، 2005) في دراستها حيث أكدت إن العلاقة بين الاتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني تتأثر بالأقدمية.

5. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

نفترض أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العينة التجريبية والعينة الضابطة فيما يتعلق ببعد صراع الحاجات الاجتماعية.

تشير هذه الفرضية إلى أن هناك فروق دالة بين الاختبارين القبلي والبعدي عند بعد صراع الحاجات الاجتماعية لدى النساء العاملات من خلال ما تبين في النتائج المرتبطة بهذه الفرضية، حيث وصل معامل الارتباط بين نتائج الاختبار القبلي والبعدي إلى 0.01، وهي قيمة دالة بالمقارنة مع قيمة 0.05، مما تؤكد وجود تأثير كبير للبرنامج الإرشادي عند بعد الحاجات الاجتماعية.

إن حصر دوافع وحاجات الإنسان في قائمة محدودة، يعتبر محاولة بالغة الصعوبة، إذ تتعدد حاجات الكائن الإنساني منذ خروجه إلى الحياة. ولقد حاول "جيرسلا" تصنيف الحاجات من حيث قوة إثارتها للانفعال، وكشف أن أكثر الحاجات وضوحا هي تلك التي تنطوي على المحافظة على البقاء، يليها الحاجات التي تكشف عنها القدرات التي تشترك فيها الكائنات الإنسانية، ثم الميول التي تنشأ في حياة الفرد.

وفي إطار مفهوم التوازن يمكن تعريف الحاجة بأنها أي اختلال في التوازن الفسيولوجي أو ابتعاد عن الحالة المثلى اللازمة لبقاء الكائن الحي. ويمكن تعريف الحافز بأنه المقابل السيكولوجي للحاجة. وبخصوص الحاجات الاجتماعية نجد:

1. الحاجة إلى الحب والأمان.
2. الحاجة إلى التقبل.
3. الحاجة إلى الانتماء.
4. الحاجة إلى النجاح.
5. الحاجة إلى التقدير الاجتماعي.
6. الحاجة إلى الاستقلال.

وتتمثل الحاجات الاجتماعية عند "ماسلو"²⁴ في كون الإنسان اجتماعي بطبعة، ويرغب أن يكون محبوبا من الآخرين عن طريق انتمائه للآخرين ومشاركته لهم في مبادئهم وشعاراتهم التي تحدد مسيرة حياته، وأن العمل الذي يزاوله العامل فيه فرصة لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات ود وصداقة مع العاملين معه، وقد أوضحت الدراسات أن جو العمل الذي لا يستطيع إشباع هذه الحاجات يؤدي إلى اختلاف التوازن النفسي لدى العاملين ومن ثم إلى مشكلات عمالية تؤدي إلى نقص الإنتاج وارتفاع معدلات الغياب وترك العمل وهذا يجعل التنظيم يفشل في تحقيق أهدافه.

²⁴ - راجع هرم الحاجات عند ماسلو.

خلاصة

لدراسة صراع الأدوار عند المرأة العاملة أهمية كبرى في يوميات النساء العاملات، حيث أنهن يقمن بعدة أدوار في مناحي الحياة المختلفة خاصة الدراسية والمهنية والأسرية وتداخل وتضارب هذه الأدوار فيما بينها يوقع الضحية لصراع نفسي، فصراع الأدوار يضيف على حياة النساء العاملات جهدا مضاعفا ربما يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائهن بالجامعة وأدائهن لمهامهن والمسؤوليات الأسرية، كما يؤثر هذا الصراع بدوره على الجانب المهني لهؤلاء النساء، فتقصرهن في هذا الجانب يوقعهن ضحية التوتر والقلق والذي يؤدي بدوره إلى عدم توافقهن مهنيا.

ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى أن العلاقة بين مختلف أشكال صراع الأدوار التي طرحناها هي فروق دالة بين العينة الضابطة والعينة التجريبية، أي أن هناك فاعلية كبرى للبرنامج الإرشادي الذي طبقناه، وهذا ما تجلّى في دراستنا هذه.

تعقيب عام على النتائج في ضوء انطباعاتنا

وجدنا في هذا البحث أن النساء العاملات المشاركات أثناء الجلسات كان لديهن إحساس كبير بالاهتمام والتركيز على متابعة جميع الجلسات والمشاركة فيها، كما كان للعلاقة بيننا والمجموعة التجريبية / الضابطة الإرشادية القائمة على المعاملة الودية وحثهن على التعبير عن أفكارهن دون تردد، والتقبل غير المشروط للمشاركات وأفكارهن الأثر الكبير في نجاح الجلسات واستمرارها بفعالية حتى النهاية، وكان للتقنيات المستخدمة والواجبات المهنية التي تم مراجعتها علنيا أمام المجموعة قبل بداية الجلسات الأثر الواضح في تعميق المفاهيم وامتلاك المهارات.

كذلك التزام المشاركات وحضورهن لجميع الجلسات، وتطبيقهن للمهارات التي اكتسبنها خلال الجلسات في حياتهن اليومية حيث اتضح ذلك من خلال التقييمات اليومية والختامية للجلسات، كما أن قابلية المشاركات ودافعيتهن للاستفادة كان لها دور كبير في فعالية البرنامج لا سيما أنهن لم يتلقين أي برنامج لتنمية أيا من جوانب الشخصية، بالإضافة إلى التنوع بالأنشطة، الذي كان له دور في جذب النساء العاملات للمواظبة على حضور الجلسات.

ومما يدعم صدق الفرضية بفاعلية البرنامج الإرشادي، التقييم النهائي لما تم طرحه وممارسته من أنشطة ومردودها على المشاركات، وما يأملن تحقيقه فيما لو كان هناك تطوير للبرنامج وهنا بعض آراء المشاركات في التقييم النهائي في الجلسة الختامية.

حيث ذكرت بعض الحالات أنها شعرت بقوة كبيرة داخل المجموعة لتغيير السلوك أكثر من أي وقت، وأقرت بأنها كانت تجهل حقيقة أن الحديث الداخلي كان سببا في عدم التوفيق أحيانا والموازنة بين مختلف الأنشطة أحيانا أخرى، وأنها أصبحت بعد انتهاء البرنامج أكثر وعيا بأهمية خلق التوازن المرن لتحقيق الأهداف والغايات في الحياة.

كذلك حماس أفراد المجموعة التجريبية / الضابطة أثناء مناقشة الأفكار والسلوكات المعيقة غير المرنة، والكلمات ومدلولاتها والمشاعر السلبية وآثارها، يسر للبرنامج سبل النجاح والتوفيق بدرجة كبيرة، وهذا ما عبرت عنه إحدى الحالات: "جعلني البرنامج أكثر وعياً بمشاعر الآخرين".

وقد تحدثت إحدى الحالات في الجلسة الختامية قائلة أن البرنامج كان بالنسبة لي نقلة نوعية على الصعيد الشخصي، وعلى صعيد علاقاتي مع الآخرين حتى مفهومي للحياة، وفهمي للمواقف، كذلك اكتسابي تقنية الاسترخاء التي كان لها دور كبير في شعوري بنوع من الراحة.

ونؤكد مرة أخرى أن هذه النتائج الحالية والتفسير ليس فروضا مطلقة النتيجة، وإنما النتائج الحالية وتفسيرها ليس من الضرورة أن ينطبق على عينات أخرى بنفس المواصفات فالنتيجة مرتبطة بالعينة الحالية فقط.

الفصل السادس

الاستفادة من نتائج البحث

توصيات البحث

إذا جاز لنا أن نستند إلى ما انتهت إليه الدراسة الحالية من نتائج، من حيث أهمية وفعالية البرنامج الإرشادي وفق تقنية الإرشاد النفسي الجماعي، فإننا وفي نطاق هذه الدراسة نتقدم ببرنامج إرشادي مقترح يمكن أن يفيد في خطط وبرامج إرشادية يمكن أن يوضع بهدف مساعدة المرأة البحرينية العاملة في خفض حدة مشكلات صراع الدور لديها والضغط النفسية الناجمة عن هذه المشكلات وخاصة فيما يتعلق بالاحتياجات الشخصية والاحتياجات الأسرية، والاحتياجات المهنية والاحتياجات الانفعالية، والاحتياجات الاجتماعية.

وكذلك يتضمن هذا البرنامج الإرشادي المقترح، مجموعة من الإرشادات والخطط التي يمكن أن تستعين بها المرشدة النفسية في إرشاد النساء لكيفية تخطيط وتنظيم حياتهن، وكذلك الحال بالنسبة للمرأة العاملة.

بناء على هذه التوطئة، مكنتنا هذه الدراسة من استخلاص التوصيات التالية:

- مدى فعالية برنامج إرشادي في تعديل أساليب المرأة العاملة في مواجهة الضغوط والمشكلات الناجمة عن صراع الأدوار.

- تعريف المجتمع البحريني بصراع الأدوار، وتفسيره من جانب نفسي واجتماعي، من خلال طرح الموضوعات والنقاشات عن طريق وسائل الإعلام المسموعة والمرئية، والندوات والمحاضرات.

- عقد دورات تدريبية للنساء العاملات في العيادات النفسية والمؤسسات والمرشدين في المدارس تهتم بأساليب وتقنيات الارشاد النفسي الجماعي، وتوظيفه في عملية العلاج بجانب الأساليب والتقنيات النفسية.

- إعطاء دورات بالإرشاد النفسي الجماعي للمعالجين النفسيين، لأن الجانب الإرشادي يحتاج لتدريب أكثر تخصصاً لتزيد من كفاءة المعالج لاستخدام تقنيات، وأساليب هذا النوع من العلاج.

- تطوير خطط علاجية جماعية لتشجيع الموظفين على تجاوز صراع الأدوار، والتي تركز على التفاعل بين المرشد والمسترشد للتخفيف من حدة صراع الأدوار هذا.

- توعية المهنيين بأهمية الإرشاد النفسي الجماعي والمشاركة إليه.

- استخدام الإرشاد النفسي الجماعي في المؤسسات والمدارس لما له من أثر فعال في التوافق المهني.

- ضرورة الاهتمام ببرامج الإرشاد النفسي لما لها أثر كبير وفعال على نفسيات الأفراد.

- ضرورة اهتمام المؤسسات العاملة في حقل الخدمة النفسية، والاجتماعية بتنظيم فعاليات يتم من خلالها توعية أفراد المجتمع حول كيفية التعامل مع آثار الضغوط النفسية لا سيما الناتجة عن صراع الأدوار على كافة المستويات الصحية والنفسية والاجتماعية وغيرها لتعزيز استمرار الحياة المهنية والأسرية والاجتماعية والشخصية والانفعالية لديهم بشكل صحي وسليم.

- إيجاد نواد ترفيهية ورياضية، وثقافية، واجتماعية لتنمية مجموعة من المؤهلات التي تخرج المرأة العاملة من متاهات صراع الأدوار.

كما نوصي من خلال هذه الدراسة كافة المرشدين بضرورة الاهتمام بالجوانب الإيجابية في شخصية الانسان وتطبيق علم النفس الايجابي.

مقترحات البحث

- إجراء المزيد من الدراسات على فاعلية الإرشاد النفسي الجماعي في التخلص، والتخفيف من العديد من الاضطرابات النفسية المتباعدة من بينها صراع الأدوار.
- دراسة فعالية برامج إرشادي مقترح لرفع وتعزيز المهارات الاجتماعية والإحساس بالمسؤولية الاجتماعية
- إجراء دراسات مشابهة للبحث الحالي على عينات مختلفة من العاملات في مهن ووظائف أخرى داخل المجتمع البحريني.
- إجراء المزيد من الدراسات على فاعلية البرامج الإرشادية، في تخفيف المعاناة عن شرائح مختلفة من المجتمع البحريني.
- دراسة العوامل الاجتماعية والاقتصادية المؤدية إلى عودة المعنيتين بصراع الأدوار لحالاتهم النفسية بعد عملية العلاج.
- إجراء دراسة تأثير متغيرات أخرى مثل: الأصدقاء، والمؤسسات الاجتماعية الأخرى في تعزيز مستوى درجة غياب صراع الأدوار عند المرأة العاملة.

خاتمة عامة

يتضح من كل ما سبق أن مشكلات صراع الدور لدى المرأة البحرينية العاملة هو محصلة للتغيرات التي حدثت في بنية المجتمع البحريني، ونتيجة للتحويلات الجذرية التي يتعرض لها العالم الإنساني من صور تقدم علمي وثقافي واجتماعي، وهي الحداثة بمفهومها الشامل، والتي تمثلت في كل مناحي الحياة الحديثة، وثورة الإنترنت.

فلم يعد دور المرأة سواء أكانت عاملة أم غير عاملة قاصراً على الإنجاب ورعاية الأولاد وانتظارهم في المنزل، بل اتسعت هذه الأدوار لتشمل مجالات عديدة حققت فيها المرأة البحرينية نجاحات كبيرة على مختلف المستويات.

إن من أهم مظاهر التغير في البنية الاجتماعية الذي يمس المجتمعات الحديثة هو النزعة التحريرية النسوية ويتجلى ذلك من خلال مطالبة المرأة بشتى حقوقها من تعليم وعمل في مختلف مجالات الحياة، حيث أصبحت المرأة في العالم عامة وفي مملكة البحرين على الخصوص خاصة، تتواجد في معظم القطاعات ولو بنسب متفاوتة فنجدتها في الصناعة والتجارة والتعليم والسياسة والصحة²⁵ ...

لقد تمخض عن غزو المرأة البحرينية لمختلف قطاعات العمل، نتائج وآثار عديدة منها ما هو إيجابي، كمساهمتها في بناء وتنمية المجتمع، وإحساسها بقيمة إنجازاتها وعطائها، وكذا دعمها المادي لزوجها وأسرته، ومنها كذلك ما هو سلبي حيث ترك العمل آثاره على هذه المرأة العاملة؛ والذي يتجلى بشكل بارز في تعدد أدوارها وتكاثف واجباتها وتنوع مسؤولياتها.

فبعدما كانت المرأة عاملة والزوجة خاصة تمكث في بيتها، وتكتفي بأدوارها كأم وكزوجة وكربة بيت، ساهمت المستويات التعليمية العالية التي حصلت عليها بشكل كبير في تمكينها وزيادة مشاركتها في النشاط الاقتصادي، الشيء الذي أضاف لها العمل خارج البيت

²⁵ - ينظر تقارير المجلس الأعلى للمرأة.

دورا جديدا لتصبح موظفة أو عاملة ضمن إطار زمني ومكاني، ومسؤولة عن مجموعة من المهام والواجبات داخل عملها.

فالزوجة العاملة بالقطاع الجامعي بمملكة البحرين باعتبارها محور اهتمامنا في هذه الدراسة، تتعدد لديها الأدوار وتتعدد الواجبات بين كونها زوجة ترعى شؤون زوجها وتلبي مطالبه، وكونها أما مسؤولة عن الرعاية الجسمية والنفسية والصحية والدراسية لأبنائها، وكونها ربة بيت تدير شؤونها من تنظيف وغسيل وطهي وترتيب...

إضافة إلى هذه الأدوار؛ مزاولتها لعمل داخل القطاع الجامعي كأستاذة أو مساعدة اجتماعية، أو إدارية...، تقيدها أوقات وتحكمها سياسات تنظيمية داخل القطاع الجامعي. وهذا ما من شأنه أن يسبب لها القلق والتوتر ويزيد من قبلية فقدانها لتوازنها النفسي والجسمي لتقع فريسة الضغط النفسي.

وقد اتضح من الخلفية النظرية التي اعتمدناها لهذه الدراسة أن صراع الأدوار لدى المرأة البحرينية العاملة ينجم من تعدد أدوارها وتنوع مسؤولياتها وتزامن التوقعات المنتظرة منها. فتشعر هذه الزوجة بالتقصير وتأنيب الضمير هذا ما قد يضعها في حلقة من الضغط النفسي، الذي يترجم إلى صراع على مستويات مختلفة، حيث هذا ما كان محور اهتمامنا في هذه الدراسة.

وإذا كان مملكة البحرين قد خطت خطوات رائدة في مجال تمكين المرأة وتنمية قدراتها وتفعيل مشاركتها في المجتمع، فإن هذا يعكس الرؤية الواضحة للوضع الراهن للمرأة بمملكة البحرين في مختلف القطاعات التعليمية والصحية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وما تشهده المرأة البحرينية من حضور متنامي في تلك القطاعات لتقف كشريك متكافئ لبناء مجتمع تنافسي مستدام.

وإذا كانت مملكة البحرين (حسب المجلس الأعلى للمرأة) تعتبر من أوائل الدول في المنطقة التي أولت التعليم النظامي اهتماماً مبكراً، حيث حققت نجاحاً كبيراً في جميع

مستويات التعليم، ولا سيما تعليم المرأة، فإنه على صعيد القوى العاملة تبين أن المستويات التعليمية العالية للمرأة البحرينية ساهمت بشكل كبير في تمكينها وزيادة مشاركتها في النشاط الاقتصادي، حيث ارتفعت نسبة تمثيل المرأة من إجمالي القوى العاملة البحرينية من 4.9% إلى 31.8% خلال الفترة الزمنية من 1971 - 2003، وتعكس هذه الزيادة الكبيرة النتائج الإيجابية للتعليم والتشريعات والقوانين الصادرة في مملكة البحرين، الداعمة لمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وفي تولي الوظائف العامة.

إن تزايد عدد النساء في المواقع المهنية، وخصوصية أدوارهم، عوامل شجعتنا على إلقاء الضوء عليها من خلال هذه الورقة، رغبة التعرف على استراتيجيات التكيف مع تداعيات صراع الأدوار، من أجل التعامل الإيجابي مع هذه المهام والتوفيق بين الأدوار الشخصية والأسرية والمهنية والاجتماعية والانفعالية.

تولي دراسة تطبيق برنامج إرشادي للتخفيف من حدة صراع الأدوار أهمية كبرى في يوميات المرأة العاملة البحرينية، حيث أنها تقوم بعدة أدوار في مناحي الحياة المختلفة خاصة الاجتماعية والمهنية والأسرية.

إن تداخل وتضارب هذه الأدوار فيما بينها يوقع المرأة العاملة ضحية صراعات مختلفة درسناها في هذه الدراسة وهي الآتي: صراع الحاجات الشخصية، وصراع الحاجات الأسرية، صراع الحاجات المهنية، وصراع الحاجات المهنية، وصراع الحاجات الانفعالية، وأخيرا صراع الحاجات الاجتماعية.

فهذه الصراعات تؤثر بشكل سلبي على الأداءات والمسؤوليات المنوطة بالمرأة العاملة، الشيء الذي يؤثر بدوره على الجانب المهني وانخفاض مستوى الأداء داخل مجالات الانتماء المتعددة، كل هذه الأمور تجعل المرأة تكون ضحية التوتر والقلق وعدم التوافق والضغط النفسي.

ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى أن هناك فاعلية كبيرة للبرنامج الإرشادي الذي طبقناه على النساء العاملات، حيث بينت المعطيات الميدانية أن هناك فروق دالة بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي عند مختلف المحاور التي طرحناها والمتعلقة بصراع الأدوار.

الببليو غرافيا المعتمدة

الببليو غرافيا الأجنبية

1. Adel Faouzi .(1997) .Le travail domestique .CRASC, *Revue Insanniyat*.(1)
2. Alain Touraine .(1984) .*le mouvement ouvrier* .Paris - France: fayard.
3. Chabaud Rychter .(1984) .*Travail domestique travail salarié et temps quotidien, in Les femmes et la question du travail* .Lyon :PULL.CNRS.
4. Christine Guionnet, Érik Neveu .(2004) .*Féminin /Masculin. Sociologie du genre* .Paris :Armand Colin (Collection U).
5. Christine Bard .(1999) .*Un siècle d'antiféminisme* .Fayard.
6. Dimitri Weiss .(1975) .*les relations du travail , personnel , syndicats , état* .paris : Dunod.
7. Dominique Leydet .(2005) .Pluralisme et conflit dans les théories contemporaines de la démocratie .*Arch. phil. droit*.92 - 71 ،(49).
8. George Simmel .(1992) .Le Conflit .*Circé*.
9. Georges Friedmann, Pierre Naville .(2006) . *Traité de sociologie du travail* .*Séminaire enfant travailleur*. 25-11
- 10.J & .Nisenholz, B Peterson .(1995) .*Orientation to counseling* .Boston: Allyn & Bacon.
- 11.Jean-Louis Lemoigne .(1987) .systemographie de l'entreprise .*revue internationale de Systémique*.(4).
- 12.Joas Hans , Wolf Knöld .(2009) . *Social Theory* .*Cambridge University Press* .
- 13.Luis Garrido Vergara .(2013) .Elites, political elites and social change . *REVISTA DE SOCIOLOGÍA*.49 - 31 ،(28).

14. Margaret Maruani .(1998) .*Les nouvelles frontières de l'inégalité .Hommes et femmes sur le marché de travail* .Paris: La découverte.
15. Michel Wieviorka .(2010) .Le conflit social .*Sociopedia.isa*.
16. Michelle Perrot .(2000) .*Dictionnaire critique de féminisme* .Paris: Puf.
17. Pierre de Larminat .(2007) .Les conflits sociaux) .ENS Cachan, *agrégation de sciences économiques et sociales*.
18. Riot Sarcey .(2000) .*Histoire du féminisme* .Paris : La découvart.
19. Robert Fletcher .(1972) .The Making of Sociology, Beginning and foundations .*Nelson 's university.1*.
20. Robert Merton .(1957) .*Social theory and social structure* .the free press new York.
21. Walter Korpi .(1985) .Power Resources Approach vs. Action and Conflict: On Causal and Intentional Explanations in) .American Sociological Association, *Sociological Theory*. (2), 3.

البيبلوغرافيا العربية

22. إبراهيم شوقي عبد المجيد .(1998) .*علم النفس و تكنولوجيا الصناعة* . القاهرة: دار قباء.
23. أحمد السيد سليمان .(2002) .مدى فاعلية برنامج تدريبي لزيادة السلوك التكيفي لدى الأطفال ذوي التخلف العقلي الخفيف. *مجلة علم النفس*، 62.
24. أسماء محمد حميدة عوض زايد .(2004) .برنامج إرشادي لتحسين السلوك الإنفاقي للمصروف الشخصي لدى طلاب المرحلة الاعدادية بمحافظة الفيوم. القاهرة: كلية التربية النوعية.
25. السيد محمد الحسيني .(1975) .*النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم* . دار المعارف بمصر.
26. الشيخ كامل محمد عويضة .(1992) .*علم النفس الصناعي* (الإصدار ط 1) . بيروت: دار الكتب العلمية.
27. أندرودي سيزلاقي، و مارك جي والاس .(1991) .*السلوك التنظيمي والأداء* . معهد الإدارة العامة.
28. بهجت محمد عبد المقصود .(1988) .*الإرشاد الزراعي* . المنصورة: دار الوفاء.

29. تماضر زهري حسون. (1993). تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي. الرياض: المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب.
30. جي روشيه. (1981). علم الاجتماع الأمريكي، دراسة لأعمال، تالكوت بارسونز، . القاهرة: دار المعارف بمصر.
31. حامد عبد السلام زهران. (1986). التوجيه والإرشاد النفسي. القاهرة: عالم الكتب.
32. حامد عبد السلام زهران. (2003). دراسات في الصحة النفسية و الإرشاد النفسي. القاهرة: عالم المكتب.
33. حلمي المليجي. (2001). علم النفس الشخصية . بيروت: دار النهضة.
34. حمدي ياسين. (1999). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق. القاهرة : دار الكتاب الحديث.
35. حنان عبد الرحيم الأحمدى. (2002). ضغوط العمل لدى الأطباء – المصادر والأعراض. الرياض: معهد الإدارة العامة.
36. خليل عبد الرحمن المعاينة. (2000). علم النفس الاجتماعي . عمان : دار الفكر.
37. دليلة شارب. (2009). أنثوية العمل المنزلي والثقافة الأبوية: حالة الأستاذة الجامعية. مجلة التدوين (1)، 43 - 47.
38. دينكن ميتشل. (1986). معجم علم الاجتماع (الإصدار 2). (إحسان محمد الحسن، المترجمون) بيروت: دار الطليعة للطباعة والنشر.
39. سعد رياض. (2005). الصحة النفسية للعمال (الإصدار ط 1). مصر: دار الكلمة.
40. سعيد حسني العزة. (2001). الإرشاد الجماعي العلاجي. القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
41. سمارة عزيز، و عصام نمر. (1992). محاضرات في التوجيه والإرشاد. عمان: دار الفكر.
42. سميرة محمد شند. (2000). الاضطرابات العصابية لدى المرأة العاملة (الإصدار ط 1). مكتبة زهراء.
43. عباس محمود عوض. (2002). علم النفس الاجتماعي . الإسكندرية: دار المعرفة.
44. عبد السلام أبو قحفة. (2001). محاضرات في السلوك التنظيمي. الإسكندرية.
45. علي أحمد فائقة. (1995). برنامج مقترح لتنمية الذوق الأدبي والابتكار لطفل ما قبل المدرسة. عين شمس: كلية البنات.
46. كوثر حسين كوجك. (2003). مناهج وتدریس في الاقتصاد المنزلي. القاهرة: عالم الكتب.
47. محمد أحمد ابراهيم سغان. (2005). العملية الارشادية. الكويت: دار الكتاب الحديث.

48. محمد عاطف غيث. (2006). قاموس علم الاجتماع. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية - مصر.
49. محمد عمر الطنوبي، و الصادق سعيد عمران. (1997). أساسيات تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج الإرشادية الزراعية. البضاء: جامعة عمر المختار.
50. محمد محروس الشناوي. (1996). العملية الإرشادية. القاهرة: دار غريب.
51. محمد محمد عمر الطنوبي. (1998). مرجع الإرشاد الزراعي. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
52. مركز البحث الاجتماعي. (2009). البرنامج البحثي حول "المرأة والعمل"، أوراق سياسات . الجامعة الأمريكية - القاهرة.

الملاحق

المملكة المغربية

جامعة محمد الخامس

كلية علوم التربية

عزیزتی الموظفة:

السلام علیکم ورحمة الله وبرکاته،

نفیدکم علما بأنني أقوم بدراسة بعنوان (فاعلية برنامج إرشادي باستخدام تقنيات الإرشاد الجماعي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين)، ونظرا لما تتطلبه هذه الدراسة من استطلاع آرائكم الكريمة، نأمل تخصيص البعض من وقتكم الثمين في الإجابة بمصادقية على الأسئلة المرفقة بوضع علامة (✓) أمام العبارة التي توضح رأيكم.

كما في المثال التالي:

التسلسل	محتوى العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
1	خروجي للعمل يمثل ترفا وهروبا من مشكلاتي الأسرية	✓		

هذا ونفیدکم بأن المعلومات التي سوف تدلون بها ستكون موضع سرية تامة حيث ستخصص لغرض البحث العلمي فقط.

ملاحظة: ليس هناك وقت محدد للإجابة.

شاكرين ومقدرين حسن تعاونكن معنا...

الباحثة : مروة محمد الملا

المملكة المغربية
جامعة محمد الخامس
كلية علوم التربية

البيانات الأولية:

الاسم الكامل:

المهنة:

الحالة الاجتماعية:

مطلقة:

أرملة:

متزوجة:

عازبة:

آخر حدده:

العنوان:

رقم الهاتف:

البريد الإلكتروني:

المملكة المغربية

جامعة محمد الخامس

كلية علوم التربية

مقياس صراع الأدوار للمرأة العاملة بمملكة البحرين

البعد الأول: صراع الحاجات الشخصية

التسلسل	محتوى العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
1.	استخدم القوة والدهاء حتى لا أكشف عن شخصيتي الحقيقية			
2.	أستخدم هندامي لجذب انتباه الآخرين			
3.	تصوري للأدوار المطلوبة مني تفوق قدراتي وإمكاناتي			
4.	التوقعات المطلوبة مني في دوري الوظيفي لا تتلائم مع قدراتي.			
5.	خروجي للعمل جعلني أكثر اعتمادا على			

			نفسى	
			خروجى للعمل جعلني أكثر احتراماً لذاتي	6.
			أشعر بصراع ما بين الظهور بمظهر لائق واحتياجات أسرتي المادية	7.
			أجد نفسى مقصرة في تحديدي للدور الذي أقوم به	8.
			ليس لدى الوقت الكافي لزيارة الطبيب للقيام بالكشف الدوري على جسمي .	9.
			أشعر بعدم تحقيق طموحاتي بسبب انشغالاتي	10.
			لا أملك الوقت لممارسة هواياتي الشخصية	11.
			أشعر بالضغط النفسي لعدم اهتمامي بمظهري الخارجي في العمل.	12.
			مجال عملي جعلني أكثر إهمالا لنفسي	13.
			أحاول المحافظة على مظهري الشخصي	14.

			أثناء ذهابي لعملي	
			15. مجال عملي حقق ميولي واهتماماتي واتجاهاتي الشخصية	

البعد الثاني: صراع الحاجات الأسرية:

التسلسل	محتوى العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
16.	ليس لدى الوقت الكافي لمزاولة الأنشطة المتعلقة بأفراد أسرتي			
17.	مجال عملي يسمح لي بالقدرة على الظهور ببناء اجتماعي متكامل مع أفراد أسرتي			
18.	عدد الساعات التي أقضيها في المنزل لا تكفي لتلبية احتياجات أفراد أسرتي			
19.	لا أستطيع التغلب على المشكلات			

			التي تواجهني مع أفراد أسرتي	
			20. مجال عملي أكسبني خبرة تتفق مع حاجات وقيم أسرتي	
			21. الدور الذي أقوم به في الأسرة يجعلني أكثر ثقة في مجال العمل	
			22. + خروجي الدائم للعمل جعلني أكثر + توافقا مع أفراد أسرتي	
			23. خروجي للعمل يمثل ترفا وهروبا من مشكلاتي الأسرية	
			24. خروجي للعمل جعلني أكثر إهمالا لبيتي وزوجي	
			25. لا أحتمل صراخ الأطفال في المنزل لكثرة إرهاقي في العمل	
			26. أجد الوقت الكافي لمتابعة أبنائي في الدراسة كما يجب	
			27. أقضي إجازة نهاية الأسبوع في تأدية	

			الأعمال المنزلية المتأخرة	
			أعتقد أن الخادمة في المنزل تفي بتلبية الاحتياجات المنزلية	28.
			أشعر بالتقصير في علاقتي الزوجية بسبب العمل وتربية الأبناء	29.
			أفضل البقاء مع أبنائي مقابل خروجي مع أحد الأقارب	30.
			ينتابني الشعور بالخوف الشديد من فشل أبنائي بسبب ضغوط عملي	31.

البعد الثالث: صراع الحاجات الانفعالية:

التسلسل	محتوى العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
32.	أتسم بعدم الضبط على انفعالاتي أثناء مناقشة الموضوعات الأسرية			
33.	لا أجد نفسي حائرة في معظم المواقف التي			

			أعرض لها لعدم تأدية دوري على أكمل وجه
			34. أجد هناك غموضا في أدواري التي أقوم بها لأسباب لا أعرفها
			35. واقعية مضمون الدور تفرض على التغلب على انفعالاتي
			36. أعتقد أن مجال عملي جعلني أكثر توترا واضطرابا في مجال أسرتي
			37. نظرة المجتمع المتدنية تجعلني أكثر إحباطا في التواصل مع أفراد أسرتي
			38. أعتقد أن مستقبل حياتي الزوجية يجعلني قلقا في العمل
			39. أشعر بالأمن النفسي والاجتماعي في مجال عملي
			40. أجد القدرة على تنفيس مكبوثاتي في مجال عملي

41.	لا أجد صعوبة في التحكم في انفعالاتي في مجال عملي		
42.	أشعر بالذنب والصراع النفسي لأنني أعمل		
43.	يتغلب على الشعور بالنقص في رعاية أطفال الصغار		
44.	لا أشعر بأنني سهلة الاستثارة لشعوري بالإرهاق المستمر		
45.	أشعر بصراع لعدم ثقة أفراد أسرتي بالعمل الذي أقوم به		
46.	لا أستطيع الاستمرار في مجال عملي بسبب شكي المستمر بالآخرين		
47.	أمتلك القدرة على ضبط انفعالاتي في المنزل		

البعد الرابع: صراع الحاجات المهنية:

التسلسل	محتوى العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
48.	يتم استعمال القوى السحرية الخارقة كسمة للتوافق في مجال عملي			
49.	لا أستطيع إتمام الواجبات الوظيفية المكلفة بها لأنني مرهقة			
50.	لا أتمتع بالحصول على حقوقي في مجال عملي			
51.	أجد لدى القدرة على التخطيط السليم في مجال عملي			
52.	مجال عملي يسمح لي الفرصة بتجديد أفكارى العلمية والعملية			
53.	أجد توازن مناسب بين عدد الساعات التي أقضيها في العمل والساعات التي أقضيها مع أسرتي			
54.	مجال عملي لا يقدم لي وسائل كافية			

			للتصح والإرشاد	
			55. لدى القدرة على الفصل بين مشاكل العمل والمنزل	
			56. لا أستطيع إحداث توازن ما بين متطلبات العمل والأسرة	
			57. أتضايق في المنزل عندما أتضايق في العمل	
			58. أفكر في الأعمال المنزلية والأسرية وأنا في العمل	
			59. أجد متعة كبيرة عند ذهابي للعمل	
			60. أمتلك القدرة على حل النزاعات في العمل	
			61. وجود الانترنت في مجال عملي جعلني أكثر تواصلًا مع الآخرين	
			62. أحقق ذاتي من خلال إبداعي وابتكاري في عملي	

البعد الخامس: صراع الحاجات الاجتماعية:

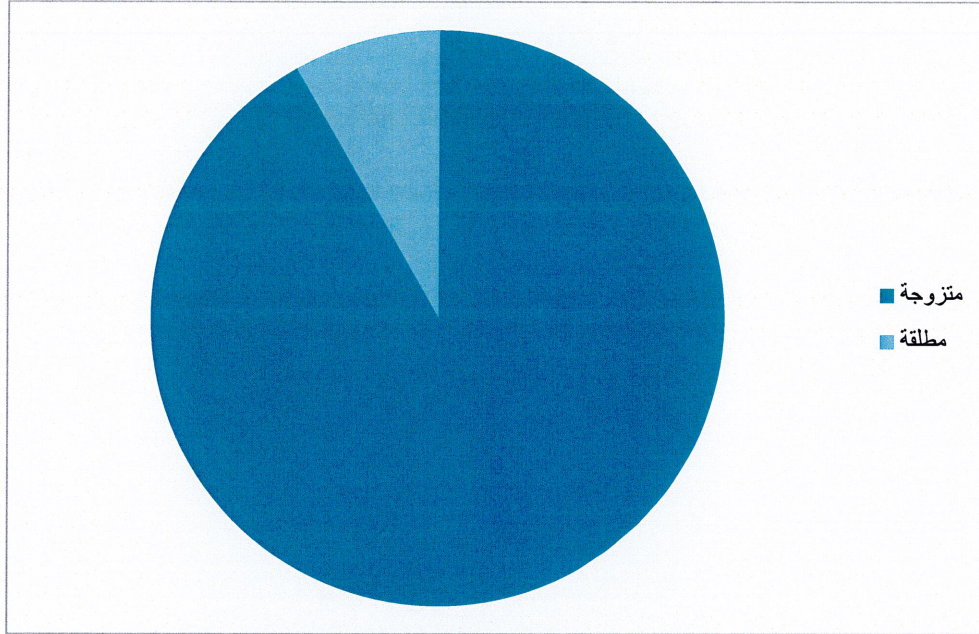
التسلسل	محتوى العبارة	موافق	غير متأكد	غير موافق
63.	الاستغراق في الخيال جزء من تكيفي الاجتماعي			
64.	أمتلك المهارة في التعامل مع جوانب الموقف الاجتماعي			
65.	حققت الصورة الاجتماعية التي رسمتها لنفسي بسبب كثرة الأدوار			
66.	أجد تعارضا ما بين حقوقي وواجباتي في المجتمع			
67.	أمتلك قدرة اجتماعية تجعلني أكثر ايجابية للقيام بعملية			
68.	صراع الأدوار لا يشعرني بالرضا عن المجتمع			

			69. أقضي إجازة نهاية الأسبوع لتأدية الواجبات المنزلية المتأخرة
			70. أشعر بأنني مقصرة في الزيارات الاجتماعية
			71. كثيرا ما اتصل هاتفيا وأنا في العمل للحرص على العلاقات الأسرية
			72. مجال عملي يجعلني أكثر ارتباطا بالعادات والقيم الاجتماعية
			73. أعتقد أن مجال عملي دفعني إلي تكوين العلاقات الاجتماعية مع الآخرين
			74. مجال عملي أكسبني احتراما وتقديرا من قبل الآخرين
			75. مجال عملي جعلني أكثر تحررا من حواجز الزمان والمكان
			76. ليس لدي الوقت الكافي للالتقاء بصديقاتي
			77. أحرص على دفع فواتير الإنترنت والهاتف

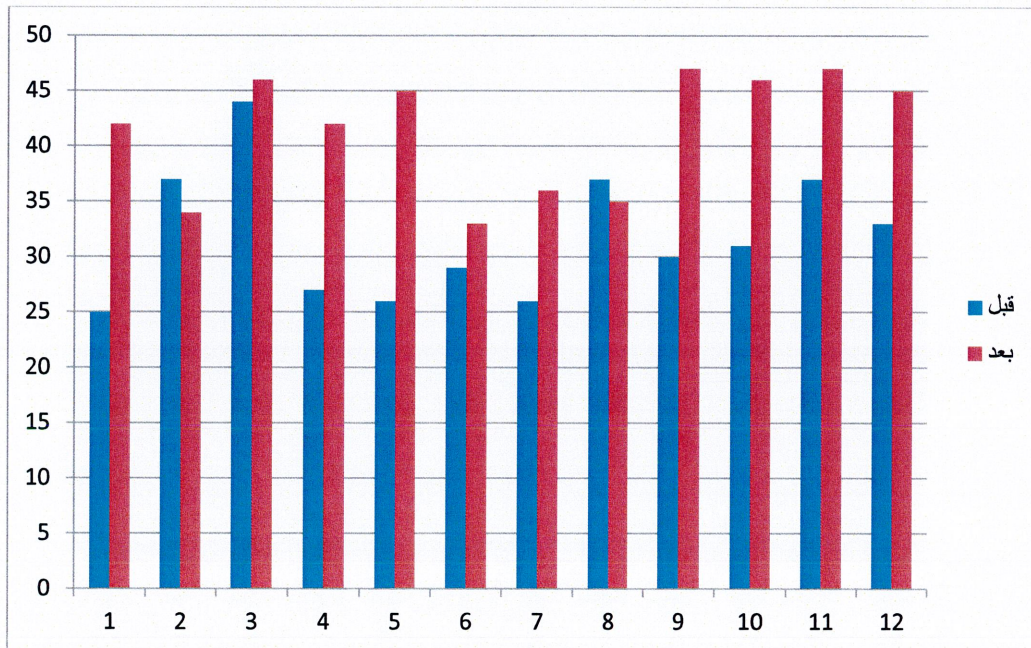
			النقل لإتمام عملية التواصل الاجتماعي	
			أراقب أطفالي من خلال شاشات الانترنت والاتصال بواسطة الفيديو وأنا أعمل	78.

رسوم بيانية إضافية

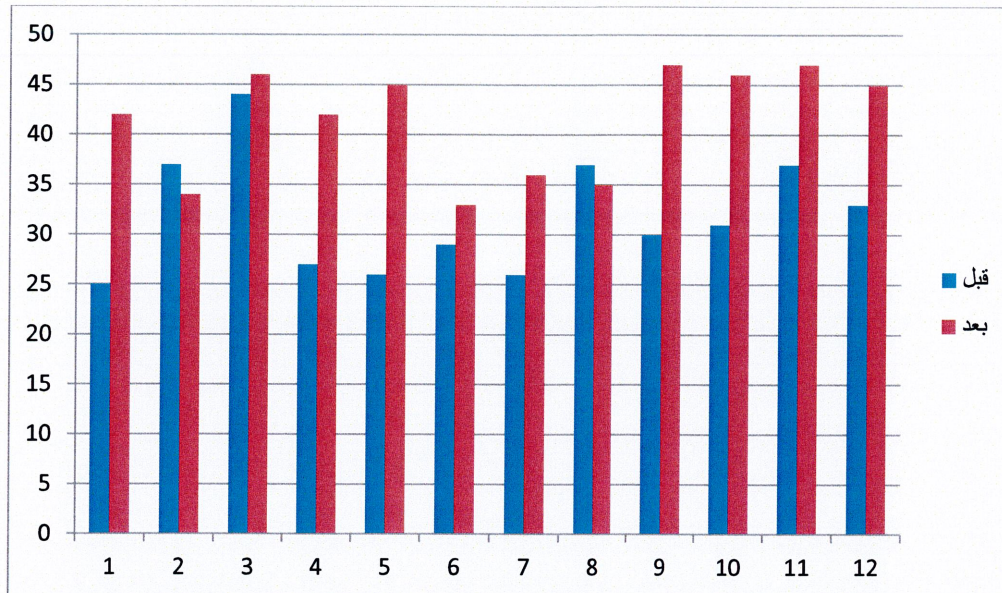
الرسم المبياني (1): يبين توزيع عينة البحث على أساس الوضعية العائلية



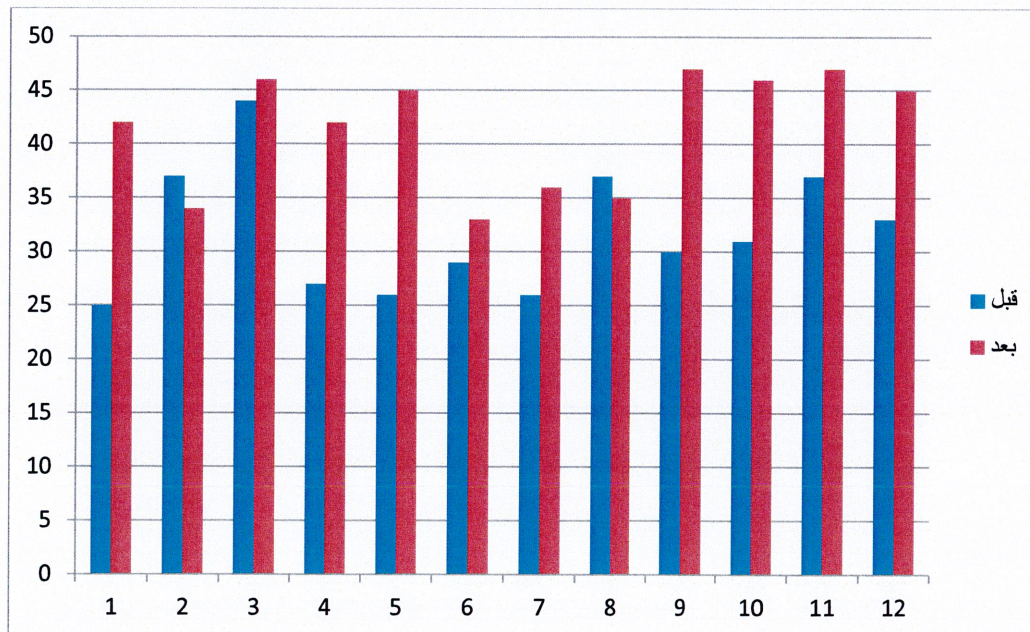
الرسم المبياني (2): الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في صراع الأدوار بأبعاده الخمسة في القياسين القبلي والبعدى. $n = 12$



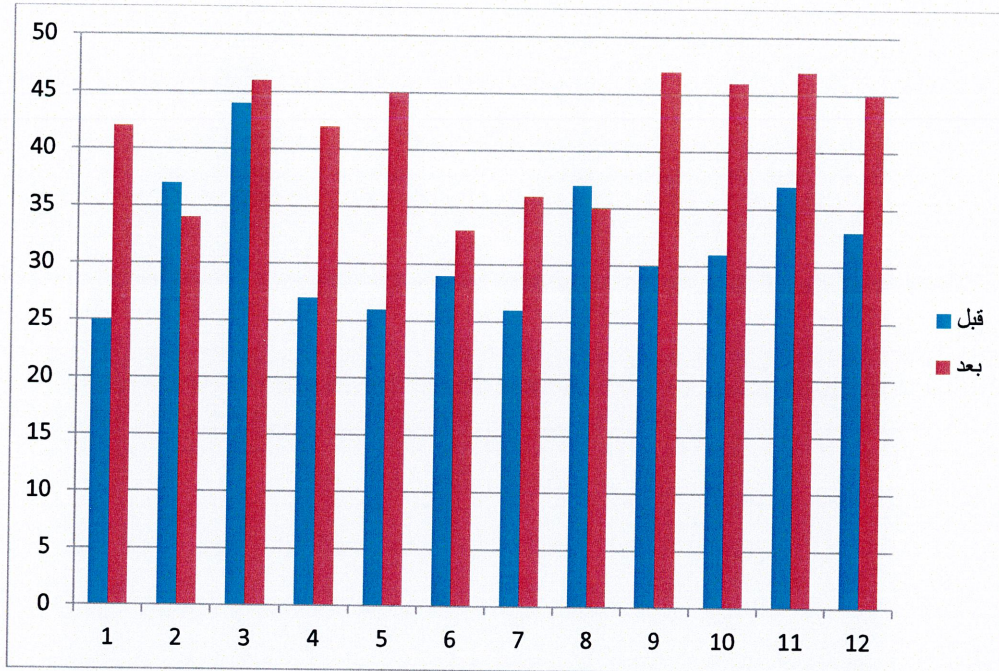
الرسم المبياني (3): الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في صراع الأدوار عند صراع الحاجات الشخصية



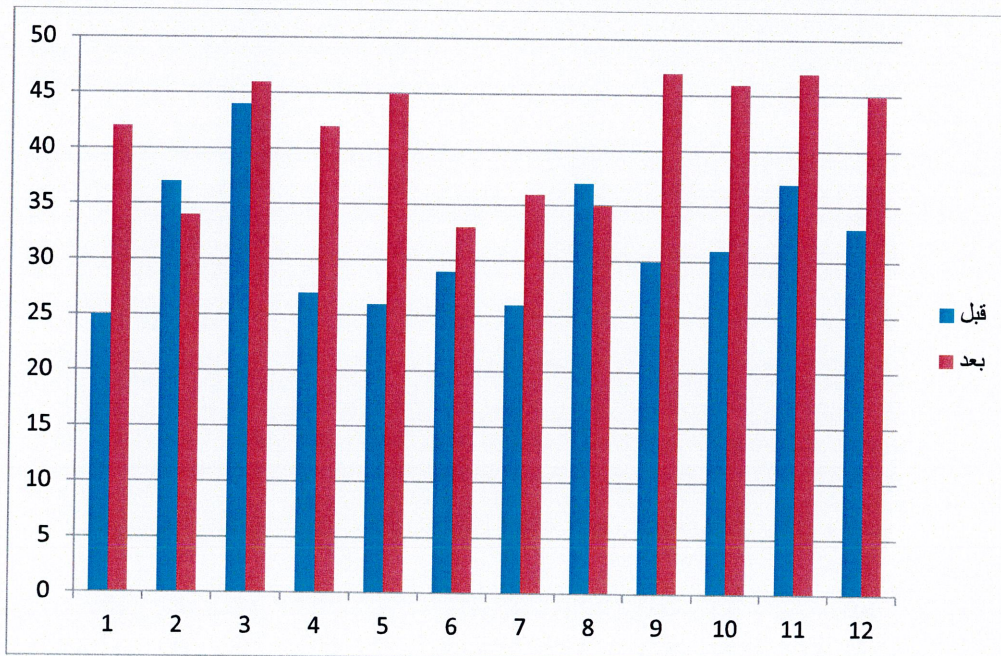
الرسم المبياني (4): الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في صراع الأدوار عند صراع الحاجات الأسرية



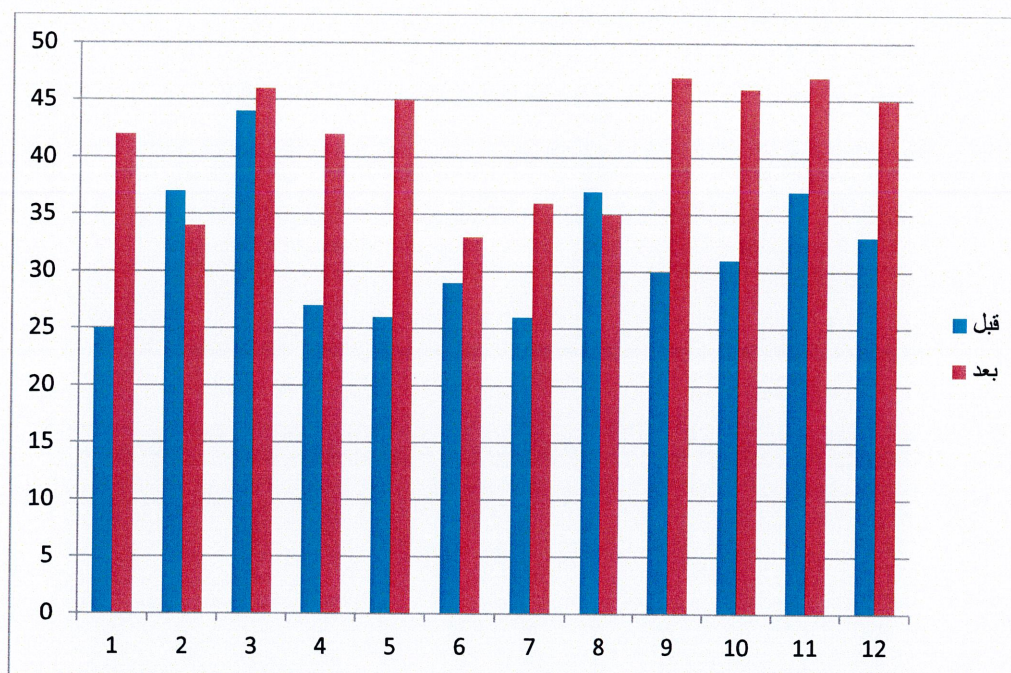
الرسم المبين (5): الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في صراع الأدوار عند بعد صراع الحاجات الانفعالية



الرسم المبين (6): الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في صراع الأدوار عند بعد صراع الحاجات المهنية



الرسم المبياني (7): الفروق بين متوسطات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في صراع الأدوار عند بعد صراع الحاجات الاجتماعية



دليل الأسئلة الاستطلاعية

المحور الأول: أبعاد صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين

1. ما هو طبيعة عملكن؟

.....

.....

2. كم عدد الأنشطة التي تقوم بها طيلة اليوم الواحد؟

.....

.....

3. هل يمكن سرد الأنشطة التي تقوم بها من الصباح إلى المساء؟

.....

.....

4. كيف توفقن بين الأنشطة المهنية التي تقوم بها؟

.....

.....

5. ما هي المشاكل الناتجة عن مختلف الأدوار التي تقوم بها؟

.....

.....

المحور الثاني: طبيعة العوامل النفسية الكامنة وراء صراع الادوار لدى المرأة العاملة

6. انطلاقا من تجربتك، هل هناك أي ضغوط نفسية تواجهك أثناء القيام بأكثر من

دور واحد في اليوم؟

.....

.....

7. يمكنك تصنيف طبيعة هذه الضغوط النفسية؟

.....

.....

8. كيف تواجهن هذه الضغوط النفسية؟

.....

.....

9. ما هي الأنشطة التي تقمن بها لإزالة هذه الضغوط؟

.....

.....

المحور الثالث: طبيعة معاناة المرأة العاملة

10. هل تعانيين من تعدد الأنشطة التي تقمن بها طيلة اليوم الواحد؟

.....

.....

11. إذا كانت هناك معاناة، ما هي طبيعتها؟

.....
.....

12. كيف تواجهن هذه المعاناة؟

.....
.....

الدليل الإرشادي للمرشد / المدرب

محتويات الدليل

ملاحظات	المحتوى	مسلسل
توضيح الهدف العام والخاص والإجرائي من البرنامج	خريطة معرفية للإرشاد الجمعي	1
توضيح عدد الجلسات ومدة الجلسات والأنشطة المصاحبة	مخطط الجلسات	2
من (6-10) أفراد	تحديد الجماعة الإرشادية وخصائصها	3
جلسة واحدة للتقويم القبلي	ما قبل الجلسات الإرشادية (جلسات تمهيدية)	4
تتناول معلومات وتوعية	جلسات التهيئة التعليمية المعرفية	5
عددها سبع جلسات تتناول الفنيات الرئيسية للإرشاد الجمعي	جلسات التدخل الإرشادي	6
تتناول مرحلة التقويم البعدي والإنهاء	جلسات ختامية	7
تتناول التقويم التتابعي بعد فترة الإنهاء من تطبيق البرنامج	جلسات المتابعة	8
	استمارة تقويم الجلسات الإرشادية	9
	استمارة تقويم البرنامج الإرشادي	10

موجه / دليل عملي للمجموعات التورية/المركزة

المحور الأول: أبعاد صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين

- ما هو طبيعة عملكن؟
- كم عدد الأنشطة التي تقمن بها طيلة اليوم الواحد؟
- هل يمكن سرد الأنشطة التي تقمن بها من الصباح إلى المساء؟
- كيف توفقن بين الأنشطة المهنية التي تقمن بها؟
- ما هي المشاكل الناتجة عن مختلف الأدوار التي تقمن بها؟
- هل هناك تعليقات إضافية على هذا المحور؟
- يمكنكم تلخيص ما سمعتموهن في هذا المحور؟
- هل توافقن على هذا الكلام؟

المحور الثاني: طبيعة العوامل النفسية الكامنة وراء صراع الأدوار لدى المرأة العاملة

- انطلاقاً من تجربتكن، هل هناك أي ضغوط نفسية تواجهكن أثناء القيام بأكثر من دور واحد في اليوم؟
- يمكنكن تصنيف طبيعة هذه الضغوط النفسية؟
- كيف تواجهن هذه الضغوط النفسية؟
- ما هي الأنشطة التي تقمن بها لإزالة هذه الضغوط؟
- هل هناك تعليقات على هذا المحور؟
- يمكنكم تلخيص ما سمعتموه في هذا المحور؟

- هل توافقون على هذا الكلام؟

المحور الثالث: طبيعة معاناة المرأة العاملة

- هل تعانين من تعدد الأنشطة التي تقمن بها طيلة اليوم الواحد؟
- إذا كانت هناك معاناة، ما هي طبيعتها؟
- كيف تواجهن هذه المعاناة؟
- هل هناك تعليقات على هذا المحور؟
- يمكنكم تلخيص ما سمعتموه في هذا المحور؟
- هل توافقون على هذا الكلام؟

استمارة تقويم الجلسات الإرشادية

• ما رأيك في موضوع الجلسات؟

من خلال التحليل الكيفي لاستجابات افراد العينة المستهدفة (افراد العينة الإرشادية من النساء العاملات بمختلف الوظائف والأعمال القيادية تم التعبير بتلقائية عن مناسبة كل جلسة من جلسات البرنامج لتناول الموضوع المطروح للمناقشة والفترة الزمنية للحوار والنقاش، والرغبة في مواصلة جلسات البرنامج يعد من مؤشرات تحقيق الأهداف.

• ما الموضوعات التي اثارت انتباهك في الجلسة؟

عبرت افراد العينة الإرشادية عن مؤشرات تحسن تجاه الموضوعات المتضمنة حيث كانت الموضوعات لها معانى ودلالات حققت مكاسب وفوائد ووضحت الفروق بين الصورة الكلاسيكية والحديثة لوضع وعمل المرأة في المشاركة الفاعلة في المجتمع، كما عبرت افراد المجموعة الإرشادية عن مناسبة جميع الموضوعات وكانت اكثر الموضوعات المتضمنة إثارة موضوعات الجلسة السابعة والثامنة والتاسعة والعاشر والحادية عشر، حيث اكتسب افراد المجموعة من خلالها معانى جديدة وطريقة للتفكير تعبر عن اكتشاف جديد للذات وتساعد في التخلي عن الذات غير الواقعية التي تتصف بالخيالية ووجود خصائص سلبية مثل: الشك والاعتمادية وتقبل اراء دون نقد بناء، وهذا يعد دليل على مدى استفادة افراد العينة من خدمات الارشاد النفسي الجماعي.

• هل يدور في ذهنك بعض الأمور أو الموضوعات التي لم تعرض في هذه الجلسات،

إذا كانت اجابتك بنعم: اذكر هذه الأمور والموضوعات؟

نعم: موضوعات تساعد على تحديد اسباب المشكلات الاجتماعية المرتبطة بعدم تقدير العوامل الخارجية من مزاوله المرأة للأعمال القيادية في المجتمع مما يسهم في تقليل الصراعات المرتبطة بالإحجام عن فرص العمل وبالتالي قد يترتب عليه اكتساب

طرق تفكير عقلانية ايجابية ويساعد في تعديل الاتجاهات السلبية نحو العمل والمشاركة.

- ما درجة اقتناعك بالأهداف التي تم الاتفاق عليها في الجلسات الارشادية؟

عبرت افراد المجموعة عن وجود درجة مرتفعة من صياغة الاهداف التي ساعدت في تحقيق الفعالية عن طريق الانفتاح على الآخرين وايجاد طرق واساليب توافقية للحياة مع الآخرين بشكل افضل ، كما عبرت افراد المجموعة الارشادية عن قوة الارادة التي تتضمن العزم على اخراج ما يدور بمرحلة اللاشعور من افكار واتجاهات وخبرات الى حيز الواقع العملي.

- هل استفدت من هذه الجلسات؟

معدل الاستفادة تم التعبير عنه من خلال التحسن في سمات الشخصية واسلوب الحياة واكتشاف جديد للذات ومحاولة تحقيقها واكتساب معانى جديدة للحياة.

- ما الأهداف التي تمنيت ان تتحقق من هذه الجلسات وتجدها لم تتحقق؟

جملة الاهداف تم العمل على تحقيقها على مدار الجلسات الارشادية، ولكن عبرت افراد المجموعة الارشادية على ضرورة تجنب الضغوط التي يتم التعرض لها بطريقة فجائية مما تساعد على زيادة الصراع في طبيعة الأدوار التي تقوم بها المرأة في المؤسسات المختلفة ، مما يستلزم وضع اهداف واقعية تتفق مع الظروف والقدرات والامكانيات وتساعد على ايجاد طرق ايجابية للتعامل مع الضغوط بطريقة ايجابية ومن امثلة هذه الطرق: الهوايات المفيدة والانشطة المحببة للنفس وعدم التركيز على السلبيات وتهيئة النفس لتقبل أي طارئ في الحياة اليومية حتى يمكن مواجهة المشكلات بثبات وضبط وذكاء انفعالي.

- ما اقتراحك لتحسين الجلسات؟

عبرت افراد المجموعة الارشادية عن عدة اقتراحات تمت مناقشتها للتحسين الذي يساعد في خفض حدة الصراع ويعمل على تحقيق ابعاد التوافق النفسي والاجتماعي وتحقيق مؤشرات

الصحة النفسية ،وهذا يستلزم وجود جلسة تعطى للحياة قيمة ومعنى وتساعد في امتداد
جسور العلاقات بين شخصية حيث يستمد الفرد منها كل المعاني السامية.

استمارة تقويم البرنامج الإرشادي

• ما رأيك في موضوع البرنامج؟

من خلال تحليل استجابات افراد العينة المستهدفة في الدراسة الحالية وفي ضوء المقابلات التي تمت مع المتخصصين في المجال ، امكن التوصل الى مناسبة موضوع البرنامج من خلال وضوح اهدافه وتحديد اهميته في هذا الوقت على الصراعات المتعددة التي تواجه المرأة العاملة من خلال نظرة واتجاهات المجتمع نحو العمل والاعتقاد بعدم التوفيق بين المتطلبات والاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والاسرية، لذا يعد من الموضوعات الهادفة والضرورية التي تتفق مع توجهات الدراسات السيكولوجية.

• ما رأيك في الأسلوب القائم عليه البرنامج؟

في ضوء الاساليب والفنيات المتنوعة التي اشتمل عليها البرنامج الإرشادي والتي تمثلت في فنيات الارشاد الجماعي، اكدت استجابات افراد المجموعة الارشادية عن ايجابيات هذه الاساليب والفنيات حيث تم توظيفها في اكتساب مهارات التواصل و التفاعل الاجتماعي والذي تم على المستوى الشعوري واللاشعوري من خلال الجماعة المتفاعلة التي ساعدت في حل مشكلة المسترشدين، كما اتاحت هذه الاساليب والفنيات الفرص المختلفة للتعلم بالنمذجة والتغذية الراجعة ولعب الادوار، كما عبرت هذه الاساليب كذلك عن كيفية التفكير مع سلوك الغير وتقبله والتدريب على فهم وجهة نظر الآخرين وتقبلها كاستجابات مرنة تساعد في حل المشكلة من خلال حذف انماط سلوكية مقبولة أو تعلم انماط سلوكية جديدة ومقبولة.

• ما الموضوعات التي اثارت انتباهك خلال البرنامج؟

اكادت استجابات افراد العينة عن حسن اختيار الموضوعات التي اشتمل عليها البرنامج الإرشادي حيث قدمت نماذج مختلفة من العلاقات داخل الجماعة وهي علاقات التفاعل التي تعكس العادات والتقاليد والمفاهيم والسلوكيات مما يعكس الثقافة

والإيدلوجية التي ساعدت في تحديد حاجات الجماعة ودوافعها وأهدافها وإمكاناتها، كما عبر أفراد المجموعة حسن اختيار الأنشطة داخل كل موضوع حيث زودت المسترشدين بزيادة الفهم والتنبؤ لكيف ومتى يتصرف الفرد من خلال فنية التعريض للمواقف الطارئة والمفاجئة والمهينة في بيئة ومناخ العمل.

- ما درجة اقتناعك بالأهداف التي تم الاتفاق عليها في البرنامج ؟

من خلال تحليل الاستجابات ومقارنة الأهداف العلمية والمهنية وبين معطيات التجارب الفعلية داخل جلسات البرنامج من أفكار واتجاهات وسلوكيات يمكن استخلاص مطابقة وصياغة الأهداف وأنه تم توظيفها في تحقيق التفاعل الإيجابي لكل فرد مع الآخرين وفي تحقيق أهداف الإرشاد النفسي.

- هل تحققت علاقة إرشادية بين المرشد والمسترشدين؟

القدرة على وجود مشاعر متقاربة بين الأعضاء يظهر الجانب الإيجابي للعلاقة بين المرشد والمسترشدين وقد اتضح ذلك من خلال الاستعداد التعاون البناء في أداء الأفعال المشتركة في الأدوار التي تشارك فيها المرأة مما يساعد في تخفيف وخفض حدة المخاوف والاحباطات والعمل معاً من أجل حل المشكلة التي عملت على الصراع.

- ما الأهداف التي تمنيت أن تتحقق من هذه البرنامج؟

من المحتمل تفسير اتجاهات وخبرات المسترشدين تفسيراً سلبياً وبطرق خاطئة كنتائج وردود أفعال لأساليب التنشئة الاجتماعية الخاطئة التي تولد الانعزالية والانسحابية من مواجهة المواقف ، لذا اتضح من خلال تحليل الاستجابات صياغة هدف لحالات الاضطرابات النفسية (الحالات التي لا تستجيب للواقع).

- ما مقترحاتك لبرامج إرشادية يمكن أن تسهم في خفض حد الصراع؟

عبرت استجابات أفراد المجموعة الإرشادية عم مجموعة من المقترحات كان أهمها وجود جمع بين الأسلوبين الفردي والجماعي نظراً لطبيعة المشكلات المتداخلة وغير

الواضحة مثل مشكلات الشخصيات النرجسية والاعتمادية والتي تميل الى العزلة الاجتماعية والتي تظهر عليها اعراض القلق الاجتماعي والخجل وغيرها.

• هل تحققت لديك استفادة بعد فترة الانتهاء من البرنامج؟ وضحي هذه الاستفادة؟

من خلال التحليل الكمي والكيفي لاستجابات افراد العينة المستهدفة في الدراسة الحالية، وفي ضوء اساليب المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها لاستخراج نتائج الدراسة بعد فترة الانتهاء من جلسات البرنامج الإرشادي (القياس البعدي)، امكن التوصل الى تعميم الاستفادة العلمية والتطبيقية من البرنامج المستخدم بغنيات الارشاد الجماعي الى :

1. فهم ثقافة المجتمع وضرورة تعديل هذه الثقافة لتقبل عمل المرأة وتعدد ادوارها في مختلف المؤسسات الاجتماعية وكيفية التعامل مع القضايا الاجتماعية مما يسهم في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة.
 2. التنوع في استخدام مهارات التنمية البشرية المتعلقة بفن الحوار والتواصل الناجح وفنون قيادة الآخرين ولعب الدور وكيفية التدريب على الاسترخاء.
 3. العمل على ترجمة مشاعر الآخرين من خلال التفاعل الإيجابي والقدرة على تكوين علاقات اجتماعية تتسم بالنجاح لضمان المشاركة والتشارك مع الآخرين كجودة للحياة النفسية وكبعد عن الدخول في الصراعات النفسية المتداخلة والمتعددة.
-

توصيات المحكمين



خطاب تحكيم

بخصوص التحكيم المقدم من الباحثة / مروة محمد ابراهيم الملا

لأطروحة لنيل درجة الدكتوراه

بعنوان: فاعلية برنامج إرشادي باستخدام أسلوب الإرشاد الجماعي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين .

نفيد سيادتكم علماً بأنه بعد الاطلاع على الدليل الإرشادي للمرشد / المدرب الخاص بالجلسات الإرشادية يتضح جهد الباحثة في وضوح الأهداف وتحديد المشكلة وأهميتها، كما يعكس وعي وتمكن الباحثة من توظيف فنيات واساليب الارشاد الجماعي خلال الانتقال لجلسات البرنامج لأفراد العينة المستهدفة في الدراسة الحالية (صراع الادوار لدى المرأة العاملة).

وتفضلوا سيادتكم بقبول وافر التحية والاحترام

أ.د. خيرى احمد حسين

استاذ الصحة النفسية ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

كلية التربية، جامعة أسوان

خطاب تحكيم

بخصوص التحكيم المقدم من الباحثة / مروة محمد ابراهيم الملا

لأطروحة لنيل درجة الدكتوراه

بعنوان: فاعلية برنامج إرشادي باستخدام أسلوب الإرشاد الجماعي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين .

نفيد سيادتكم علماً بأنه بعد الاطلاع على الدليل الإرشادي للمرشد / المدرب الخاص بالجلسات الإرشادية يتضح ان الدليل يساعد على تحقيق اهداف الدراسة، كما ان الباحثة بذلت جهداً في توظيف فنيات واساليب الارشاد الجماعي خلال الانتقال لجلسات البرنامج لأفراد العينة المستهدفة في الدراسة الحالية(صراع الادوار لدى المرأة العاملة).

وتفضلوا سيادتكم بقبول وافر التحية والاحترام

أ.د. السيد محمد عبد المجيد

استاذ الصحة النفسية وعميد كلية التربية بدمياط

كلية التربية، جامعة دمياط



خطاب تحكيم

بخصوص التحكيم المقدم من الباحثة / مروة محمد ابراهيم الملا

لأطروحة لنيل درجة الدكتوراه

بمعنوان: فاعلية برنامج إرشادي باستخدام أسلوب الإرشاد الجماعي في خفض حدة صراع الأدوار لدى المرأة العاملة بمملكة البحرين .

نفيد سيادتكم علماً بأنه بعد الاطلاع على الدليل الإرشادي للمرشد / المدرب الخاص بالجلسات الإرشادية يتضح ان الدليل يساعد على تحقيق اهداف الدراسة، كما ان الباحثة بذلت جهداً في الاختيار الدقيق لجلسات البرنامج وحسن توظيف فنيات واساليب الارشاد الجماعي خلال جلسات البرنامج لأفراد العينة المستهدفة في الدراسة الحالية.

وتفضلوا سيادتكم بقبول وافر التحية والاحترام

أ.د. اسماعيل ابراهيم بدر

استاذ الصحة النفسية وعميد كلية التربية ببنها

كلية التربية، جامعة بنها

التوقيع: أ.د. اسماعيل ابراهيم بدر